

ANALISIS TINGKAT KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA *OUTSOURCING* DALAM PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM

(Studi Pada PT PJB UP Paiton Probolinggo)

SKRIPSI

Disusun Oleh:

Retno Agdianasari

145020501111031

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Meraih Derajat Sarjana Ekonomi



**JURUSAN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2018**

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

**"ANALISIS TINGKAT KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA *OUTSOURCING*
DALAM PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Pada PT PJB UP Paiton Probolinggo)"**

Yang disusun oleh :

Nama : Retno Agdianasari
NIM : 145020501111031
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
Jurusan : S-1 Ilmu Ekonomi
Program Studi : Ekonomi Islam

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal **10 April 2018** dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

1. Dr. Iswan Noor, SE., ME.
NIP. 195907101963031004
(Dosen Pembimbing)
2. Arif Hoetoro, SE., MT., Ph.D.
NIP. 197009221995121002
(Dosen Penguji I)
3. Anas Budiharjo, S.H.I., M.A.
NIP. 2016078505091001
(Dosen Penguji II)

Malang, 19 April 2018
Ketua Program Studi
Ekonomi Islam ,

Arif Hoetoro, SE., MT., Ph.D.
NIP. 197009221995121002

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul :

ANALISIS TINGKAT KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA *OUTSOURCING* DALAM PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada PT PJB UP Paiton Probolinggo)

Yang disusun oleh :

Nama : Retno Agdianasari
NIM : 145020501111031
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
Jurusan : S-1 Ilmu Ekonomi
Program Studi: Ekonomi Islam

Disetujui untuk diajukan dalam Ujian Komprehensif.

Malang, 16 Maret 2018
Mengetahui,

Dosen Pembimbing,

Ketua Program Studi
Ekonomi Islam




Arif Hoetoro. SE., MT., Ph.D
NIP 197009221995121002



Dr. Iswan Noor, SE., ME.
NIP 195907101963031004

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : **Retno Agdianasari**
Tempat, tanggal lahir : **Blitar, 02 Agustus 1996**
NIM : **145020501111031**
Jurusan : **S1 Ilmu Ekonomi**
Konsentrasi : **Ekonomi Islam**
Alamat : **Jl Sumbersari G5 No.513 Malang**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa SKRIPSI yang berjudul :

**ANALISIS TINGKAT KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA OUTSOURCING DALAM
PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada PT PJB UP Paiton Probolinggo)**

yang saya tulis adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat atau saduran dari Skripsi orang lain.

Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabutnya predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya)

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,
Dosen Pembimbing,



Dr. Iswan Noor, SE., ME.
NIP 195907101963031004

Malang, 16 Maret 2018

Yang membuat pernyataan,



Retno Agdianasari
NIM. 145020501111031

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Ekonomi Islam



Arif Hoetoro. SE., MT., Ph.D
NIP 197009221995121002

RIWAYAT HIDUP

Nama : Retno Agdianasari

Tempat dan Tanggal Lahir : Blitar, 02 Agustus 1996

Agama : Islam

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat Asal : Jalan Kalibrantas No. 8 Kota Blitar

Nomor Telepon/ HP : 083846909677

Alamat Email : retnoagd@gmail.com

Riwayat Pendidikan :

- a. SD : SD Negeri 2 Kauman Blitar Tahun 2002 – 2008
- b. SMP : SMP Negeri 1 Blitar Tahun 2008 – 2011
- c. SMA : SMA Negeri 1 Blitar Tahun 2011 – 2014
- d. S1 : S1 Universitas Brawijaya Malang Tahun 2014 – 2018

Pengalaman Kepanitiaan :

- a. 2015 : Staff Divisi Perlengkapan Katulistiwa 7 2015
- b. 2015 : Staff Divisi Konsumsi acara Diskusi Ilmiah dan Debat (DISBAT)
- c. 2015 : Staff Divisi Humas LINTAS LSME FEB UB 2015
- d. 2016 : Staff Divisi Konsumsi Katulistiwa 8 2016
- e. 2016 : Staff Divisi PDD ESBC 2016
- f. 2016 : Staff Divisi PDD PEMILWA IE 2016
- g. 2017 : Superhero Fun Walk 2017 oleh Sahabat Anak Kanker Malang
- h. 2017 : Relawan Daya Muda “Kemah & Outbound Bersama Membangun Cita” di MI Miftahul ‘Ulum Pujon, Kabupaten Malang

- i. 2017 : Relawan Daya Muda “Kemah & Outbound Bersama Membangun Cita” di SDN II Bajang, Kabupaten Nganjuk
- j. 2018 : Relawan Daya Muda “Kemah & Outbound Bersama Membangun Cita” di SDN III Ngadirenggo, Kabupaten Blitar

Pengalaman Organisasi :

- a. 2015 : Staff HUMAS LSME FEB UB
- b. 2017 : Relawan Sahabat Anak Kanker Malang
- c. 2017 : Relawan Daya Muda
- d. 2017 : Anggota Karang Taruna “Taruna Bersahabat”

Pengalaman Kerja :

- a. 2017 : Kuliah Kerja Nyata Profesi (KKN-P) di RSI Jemursari Surabaya



MOTTO

*“Hidup Bukanlah Tentang Siapa yang Terbaik, Tapi Siapa yang Berbuat Baik dan
Bukan Pura-Pura Baik”*



KATA PENGANTAR

Puja dan puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tak lupa shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, yang telah mengajarkan risalah kebenaran di muka bumi ini.

Pada penyusunan Skripsi yang berjudul ***“Analisis Tingkat Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi Pada PT PJB UP Paiton Probolinggo)”*** ini penulis menyadari masih banyak kekurangan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun. terselesaikannya skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari beberapa pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya, terutama kepada:

1. Orang tua penulis yang tidak kenal lelah selalu memberikan dukungan dan do'a serta curahan kasih sayang tiada henti, Ayahanda Markasan, Ibunda Tukiyah dan Ibunda Sumarni.
2. Kakak-kakak dan adik tersayang Mas Samsul, mbak Anisa, mas Erik, mbak Rika, Mas Yoga, Yuda, serta keponakan-keponakan tercinta Alif, Afif, Shinta dan Siska yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.
3. Kakak dan adik sepupu yaitu, Mbak Nurul dan Hanik yang telah menemani penulis selama di tanah rantau dalam berjuang menimba ilmu.
4. Bapak Dr.rer.pol. Wildan Syafitri, SE., ME. selaku Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya, Malang.

5. Bapak Dr. Iswan Noor, SE., ME. selaku dosen pembimbing Skripsi yang selalu memberikan masukan dan bimbingan.
6. Bapak Arif Hoetoro. SE., MT., Ph.D dan Bapak Anas Budiharjo, S.H.i., M.A. selaku Dosen Penguji I dan Dosen Penguji II yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun dalam penulisan skripsi ini.
7. Para Karyawan *Outsourcing* PT PJB UP Paiton Probolinggo yang telah bersedia menjadi responden dalam skripsi ini.
8. Sahabat PMS (Pejuang Menuju Sukses) yaitu Anis, Verina, Lubna, Friska, Mutiara, Deni, Ega, Syam, Galuh, yang senantiasa memberi dukungan, hiburan, masukan, dan semangat kepada penulis.
9. Sahabat FK (Fiver Kitters) yaitu Linda, Dendis, Anindha, Nadya dan sahabatku tercinta Hayyu yang selalu memberi semangat, keceriaan, dukungan dan do'a kepada penulis.
10. Sahabat-sahabat seperjuangan yaitu Septi, Nida, Danti, Indri, Gea serta seluruh teman-teman Ekonomi Islam 2014 yang telah memberikan warna tersendiri dimasa-masa perkuliahan.
11. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung ikut serta membantu dan mendukung dalam penulisan skripsi ini.

Semoga semua pihak yang telah berjasa dalam penulisan skripsi ini mendapat pahala yang melimpah dari Allah SWT dan menjadi amal jariah bagi mereka. Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Namun, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan bagi penulis dan pembaca. Amin Ya Rabbal'alam.

Malang, 24 Mei 2018

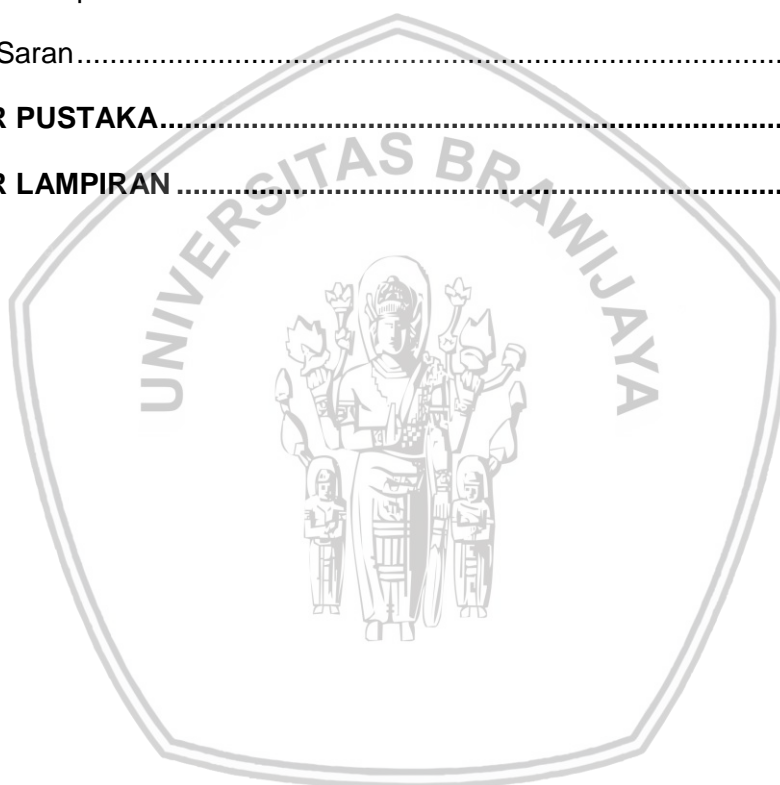
Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
RIWAYAT HIDUP.....	v
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan	9
1.4 Manfaat.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Ketenagakerjaan.....	11
2.2 <i>Outsourcing</i>	17
2.3 Upah sebagai Balas Jasa	22
2.3.1 Upah dalam Pandangan Ekonomi Konvensional.....	22
2.3.2 Upah dalam Pandangan Islam	25
2.4 Jaminan Sosial	29
2.4.1 Jaminan Sosial dalam Pandangan Islam.....	33
2.5 Kesejahteraan Tenaga Kerja	35

2.5.1 Kesejahteraan Menurut Pandangan Ekonomi Konvensional	35
2.5.2 Kesejahteraan Menurut Pandangan Ekonomi Islam.....	38
2.6 Studi Terdahulu	47
2.7 Kerangka Pikir	49
2.8 Hipotesis.....	51
BAB III METODE PENELITIAN.....	52
3.1 Pendekatan Penelitian	52
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	52
3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian	53
3.4 Populasi dan Penentuan Sampel	54
3.4.1 Populasi	54
3.4.2 Sampel	55
3.5 Metode Pengumpulan Data	56
3.5.1 Data Primer.....	56
3.5.2 Data Sekunder	58
3.6 Metode Analisis Data	58
3.6.1 Pengujian Instrumen Penelitian.....	58
3.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda	60
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	60
3.6.4 Uji Hipotesis.....	62
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	64
4.1 Gambaran Umum Wilayah Penelitian	64
4.2 Gambaran Umum Responden	67
4.3 Deskripsi Jawaban Responden.....	71
4.4 Analisis Statistik.....	82
4.5 Pembahasan	94
4.5.1 Tingkat Kesejahteraan Karyawan <i>Outsourcing</i> di PT PJB UP Paiton	94

4.5.2 Pengaruh Upah (X_1) Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> (Y).....	98
4.5.3 Pengaruh Jaminan Sosial (X_2) Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> (Y).....	101
4.5.4 Kepastian Keberlanjutan Kerja Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> dalam Pandangan Islam	103
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	107
5.1 Kesimpulan.....	107
5.2 Saran.....	108
DAFTAR PUSTAKA.....	110
DAFTAR LAMPIRAN	113



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan pada Tahun 2016.....	2
Tabel 1.2	Jumlah Perusahaan dan Tenaga Kerja Industry Besar dan Sedang di Indonesia pada Tahun 2013-2015.....	4
Tabel 2.1	Rekapitulasi Studi Terdahulu.....	47
Tabel 3.1	Definisi Operasional.....	53
Tabel 3.2	Skala Likert.....	57
Tabel 4.1	Perusahaan Mitra dan Jumlah Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i>	66
Tabel 4.2	Usia Responden.....	68
Tabel 4.3	Jenis Kelamin Responden.....	68
Tabel 4.4	Tingkat Pendidikan Responden.....	69
Tabel 4.5	Status Pernikahan Responden.....	70
Tabel 4.6	Jumlah Tanggungan Responden.....	70
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Item Variabel Upah (X_1).....	71
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Item Variabel Jaminan Sosial (X_2).....	73
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Item Variabel Kesejahteraan Tenaga Kerja (Y).....	76
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Item-Item.....	83
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Variabel.....	85
Tabel 4.12	Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	86
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinieritas.....	87
Tabel 4.14	Rekapitulasi Hasil Regresi Linear Berganda.....	89
Tabel 4.15	Hasil Uji F	90
Tabel 4.16	Hasil Uji t	91
Tabel 4.17	Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Prosentase Tingkat Pengangguran Terbuka Tahun 2010-2016....	3
Gambar 2.1	Kurva Permintaan Tenaga Kerja.....	13
Gambar 2.2	Kurva Penawaran Tenaga Kerja.....	14
Gambar 2.3	Ketidakseimbangan Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja...	15
Gambar 2.4	Kerangka Pemikiran.....	50
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT PJB UP Paiton.....	67
Gambar 4.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	88



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	113
Lampiran 2	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	117
Lampiran 3	Asumsi Klasik.....	123
Lampiran 4	Regresi Linear Berganda.....	123
Lampran 5	Surat Keterangan Penelitian.....	124



**ANALISIS TINGKAT KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA *OUTSOURCING*
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Pada PT PJB UP Paiton Probolinggo)**

Retno Agdianasari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang

Email: retnoagd@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* di PT PJB UP Paiton Probolinggo dalam perspektif ekonomi Islam serta mengetahui hubungan Upah dan Jaminan sosial terhadap kesejahteraan mereka. Metode pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dan data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari lapangan melalui kuesioner yang menggunakan skala *likert*. Penelitian ini menggunakan sampel 85 responden dari 535 tenaga kerja *outsourcing* muslim 2017 di PT PJB UP Paiton Probolinggo. Data diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS 21.0. Kemudian dilakukan analisis deskriptif (distribusi frekuensi) dan alat yang digunakan untuk menganalisis dari data yang diperoleh dengan menggunakan regresi linear berganda. Sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan alat uji nilai probabilitas yang akan mengukur nilai probabilitas korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga kerja *outsourcing* telah mencapai kesejahteraan yang ditinjau dengan prinsip *maqashid syariah* dan tingkat upah serta jaminan sosial berbanding lurus dengan kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* di PT PJB UP Paiton. Dengan demikian jika terjadi peningkatan pada upah dan jaminan sosial maka akan terjadi peningkatan pada kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing*.

Kata Kunci: *Upah, Jaminan Sosial, Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing dalam Perspektif Ekonomi Islam*

**ANALYSIS ON THE WELFARE OF OUTSOURCED WORKERS FROM THE
PERSPECTIVE OF ISLAMIC ECONOMICS
(A STUDY AP PT. PJB UP PAITON IN PROBOLINGGO)**

Retno Agdianasari

Faculty of Economics and Business University of Brawijaya Malang

Email: retnoagd@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the welfare of outsourced workers from the perspective of Islamic Economics and to recognize the relationship of wages and social security against their well-being in PT PJB UP Paiton Probolinggo. Quantitative approach is used with primary data to obtained from the field through the use of Likert scale questionnaire. This research is using sample of 85 respondents from 535 Muslim outsourced workers 2017 in PT PJB UP Paiton Probolinggo. The data are tested with validity and reliability test using IBM SPSS 21.0. Then data is analyzed with multiple linear analyzed (frequency distribution). While to test the hypothesis used test value probability that will measure the value of the probability of correlation. The results showed that outsourced workers has achieved prosperity reviewed with a principle of Islamic trends and levels of wages and social security is directly proportional to the welfare of outsourced workers in PT PJB UP Paiton. Thus if there is an increase in wages and social security will be an increase in well-being outsourced workers.

Keywords : Wages, Social Security, The Welfare of Outsourced Workers from
The Perspective of Islamic Economic



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang kaya akan potensi sumber daya alam (SDA) maupun sumber daya manusia (SDM). SDM dalam hal ini adalah penduduk suatu negara, memegang peran penting dalam pembangunan untuk memanfaatkan SDA dan lingkungan demi kesejahteraan bersama dan berkelanjutan. Berdasarkan data *United Nation*, Indonesia menempati peringkat keempat dunia dengan jumlah penduduk terbesar setelah Tiongkok, India dan Amerika Serikat, yaitu berjumlah kurang lebih 260 juta jiwa pada tahun 2016 (BPS, 2016). Besarnya jumlah penduduk dapat menjadi potensi atau bahkan menjadi beban bagi negara, tergantung pada kualitas penduduknya. Potensi atau beban tersebut salah satunya dapat dilihat dari komposisi penduduk menurut umur.

Melihat komposisi penduduk menurut umur, menunjukkan bahwa sebagian besar penduduk Indonesia adalah penduduk usia produktif (usia 15-64 tahun) dengan tren yang semakin meningkat di atas 65 persen, sementara presentase penduduk usia muda (usia 0-14 tahun) menunjukkan tren yang menurun. Hal ini berdampak pada angka beban ketergantungan yang dalam lima tahun terakhir menunjukkan kecenderungan menurun, yakni dari 49,64 pada tahun 2012 menjadi 48,36 pada tahun 2016. Angka beban ketergantungan sebesar 48,36 dapat diartikan setiap 100 penduduk produktif menanggung sekitar 48 penduduk tidak produktif yang terdiri dari anak-anak dan lansia (Indikator Kesejahteraan Rakyat BPS, 2016).

Permasalahan utama yang terjadi dalam ketenagakerjaan di Indonesia adalah masih tingginya angka pengangguran. Hal ini tidak terlepas dari tingginya jumlah angkatan kerja akibat tingginya pertumbuhan penduduk di Indonesia. Dalam pemaparan sebelumnya, meningkatnya tren jumlah penduduk usia produktif belum merepresentasikan jumlah partisipasi angkatan kerja atau penduduk yang benar-benar produktif di dunia kerja. Karena penduduk yang tergolong angkatan kerja terdiri dari penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia pada tahun 2016 tingkat pengangguran terbuka sebesar 5,61 persen dari jumlah angkatan kerja. Uraian mengenai jumlah pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan di Indonesia pada tahun 2016 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1: Jumlah Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan pada Tahun 2016

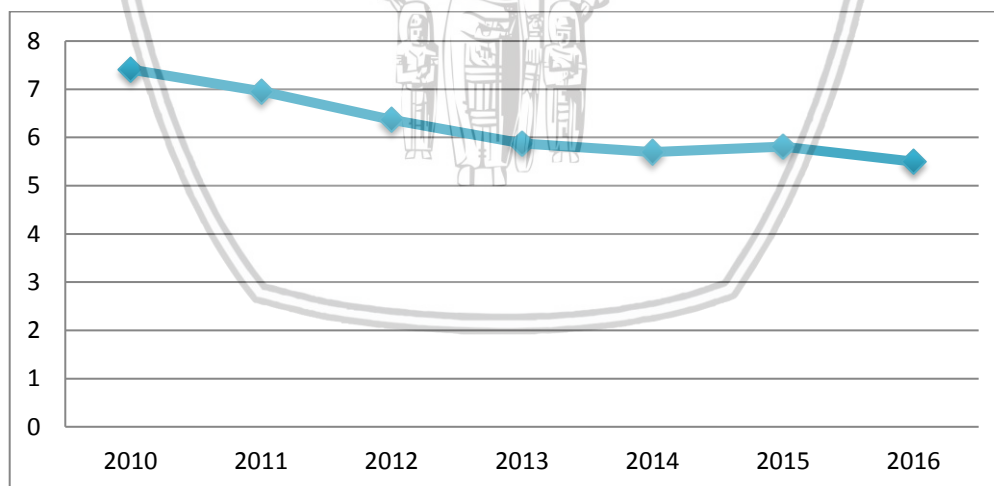
No.	Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	Jumlah
1.	Tidak/belum pernah sekolah	59.346
2.	Tidak/belum tamat SD	384.069
3.	SD	1.035.731
4.	SLTP	1.294.483
5.	SLTA	3.471.175
6.	Akademi/Diploma	219.736
7.	Universitas	567.235
	Total	7.031.775

Sumber: Data Statistik BPS, 2017

Tingginya jumlah pengangguran terbuka salah satunya akibat terbatasnya daya serap tenaga kerja di sektor formal dan adanya kecenderungan penyerapan tenaga kerja dengan keahlian khusus. Melihat permasalahan tersebut, diperlukan

langkah-langkah konkret untuk mendorong terciptanya kesempatan kerja terutama di sektor formal. Berkaca pada keberhasilan penurunan jumlah tingkat pengangguran terbuka dari 7,4 persen pada tahun 2010 menjadi 5,5 persen pada tahun 2016 yang terangkum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN). Hal ini tidak terlepas dari kebijakan yang telah ditempuh untuk menciptakan lapangan kerja formal dan meningkatkan produktivitas pekerja. Salah satunya yaitu melalui program penciptaan fleksibilitas pasar kerja dengan memperbaiki aturan main ketenagakerjaan yang berkaitan dengan rekrutmen, *outsourcing*, pengupahan, PHK, serta memperbaiki aturan main yang mengakibatkan perlindungan yang berlebihan (Putri, 2011). Berikut adalah gambar 1.1 yang menunjukkan grafik penurunan tingkat pengangguran terbuka dari tahun 2010 hingga tahun 2016:

Gambar 1.1: Prosentase Tingkat Pengangguran Terbuka Tahun 2010-2016



Sumber: Data Statistik BPS, 2017

Sejalan dengan kondisi dunia bisnis yang selalu bergerak dinamis dan dihadapkan pada perkembangan ekonomi secara global serta perkembangan teknologi yang sangat cepat, menuntut para pelaku bisnis atau suatu perusahaan

untuk mampu meresponnya. Hal ini membuat persaingan antar pelaku bisnis semakin ketat sehingga setiap perusahaan berusaha menempatkan diri dalam memahami tuntutan pasar dan meresponnya secara cepat dan fleksibel guna memenangkan persaingan tersebut. Tercatat jumlah perusahaan baik itu tergolong industri besar maupun sedang di Indonesia terus mengalami peningkatan dan terbukti memiliki daya serap tenaga kerja yang tinggi pula yang ditunjukkan pada tabel 1.2 yang merupakan hasil survei Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia:

Tabel 1.2: Jumlah Perusahaan dan Tenaga Kerja Industri Besar dan Sedang di Indonesia pada Tahun 2013-2015

No.	Tahun	Jumlah Perusahaan	Jumlah Tenaga Kerja
1	2013	23.698	5.004.912
2	2014	24.529	5.180.531
3	2015	26.332	5.156.672

Sumber: Data Statistik BPS, 2017

Menurut Indrajit dan Djokopranoto (2003), untuk memenangkan persaingan perusahaan harus memiliki keunggulan komparatif dengan berfokus kepada tujuan utama perusahaan. Tujuan utama yang dimaksud disini adalah rangkaian aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap aktivitas terkait kompetensi utama perusahaan akan menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi. Namun di sisi lain perusahaan sulit mencapai efisiensi dan meminimalisir risiko. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang menggunakan sistem *outsourcing*, yaitu usaha untuk mengontrakkan suatu kegiatan atau aktivitas perusahaan pada pihak luar untuk memperoleh layanan pekerjaan yang dibutuhkan. Melalui sistem *outsourcing*, perusahaan dapat menghemat biaya yang dikeluarkan untuk sumber daya manusia (SDM) yang melakukan pekerjaan

tersebut karena telah dikontrakkan kepada pihak luar yang dirasa lebih mampu melakukan pekerjaan tersebut dengan lebih efisien karena berbagai hal, misalnya spesialisasi, struktur pembiayaan yang lebih rendah, atau ekonomi skala besar (*economics of scale*) dan pelaksanaan pekerjaan tersebut dengan perjanjian kontrak dengan jangka waktu tertentu.

Hukum mengenai tenaga kerja *outsourcing*/alih daya telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (Pasal 64, 65 dan 66). Sedangkan pelaksanaannya diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/IV/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perjanjian Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.220/Men/X/2004 Tahun 2004 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

PT PJB UP Paiton Probolinggo adalah salah satu perusahaan milik negara (BUMN) yang bergerak di industri ketenagalistrikan yang juga menerapkan sistem *outsourcing*. Sama halnya dengan dunia bisnis, ketenagalistrikan juga menghadapi persaingan dengan pembangkit listrik lainnya yang ada di Indonesia, mengalami perubahan yang cepat, penuh ketidakpastian disertai perkembangan teknologi baru yang tidak dapat dielakkan. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Asosiasi Produsen Listrik Swasta Indonesia (APLSI) bersama dengan Pricewaterhouse Cooper (PwC) Indonesia, terdapat tiga tantangan yang harus dihadapi oleh industri ketenagalistrikan di Indonesia. Pertama, ketidakpastian regulasi. Kedua, kurangnya koordinasi di antara kementerian dan lembaga pemerintah lainnya. Ketiga, pengelolaan program 35.000 Megawatt. Terkait realisasi penyediaan listrik sebesar 35.000 Megawatt dalam jangka waktu 5 tahun (2014-2019) menuntut PT PJB UP Paiton Probolinggo untuk bisa

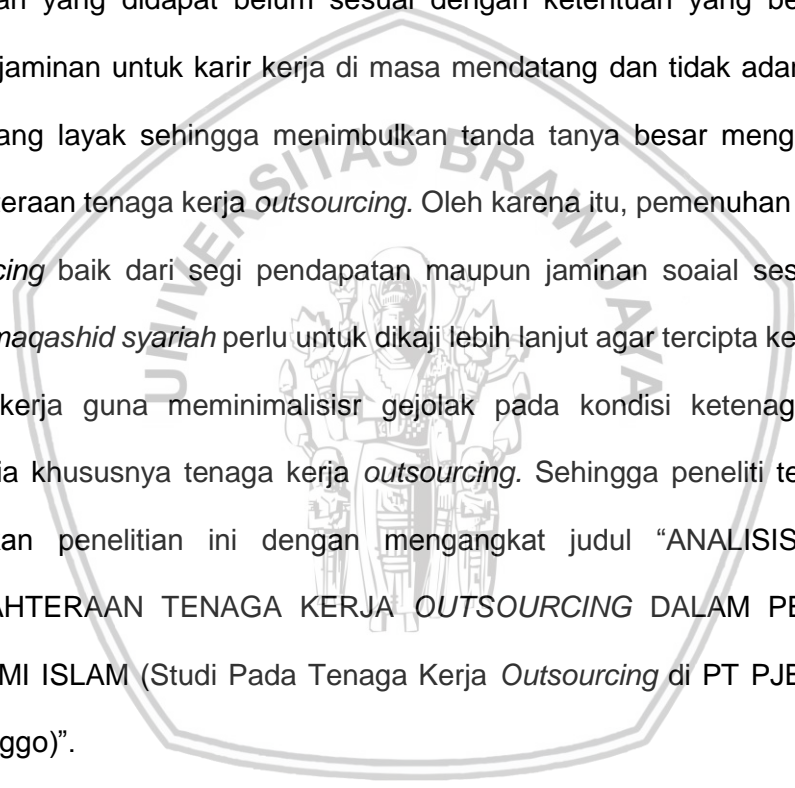
mencapai efisiensi, salah satunya dengan menekan biaya pokok produksi. Untuk mencapai target penyediaan listrik 35.000 Megawatt dan menurunkan biaya pokok produksi, PT PJB UP Paiton Probolinggo perlu berfokus pada bisnis inti (*core business*), sehingga PT PJB UP Paiton Probolinggo menggunakan tenaga *outsourcing* untuk melaksanakan pekerjaan penunjang (*non-core bussines*) mereka yaitu pada bagian *helper* dan *cleaning service*.

Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 65 bahwa perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja pada perusahaan *outsourcing* mengikuti aturan perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun dalam pelaksanaannya, perusahaan pemberi pekerjaan tidak memberikan hak yang sama antara pekerja *outsourcing* dengan pekerja tetap di perusahaan tersebut, karena status dari pekerja *outsourcing* adalah bukan pekerja tetap yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sehingga kesejahteraan pekerja *outsourcing* kurang diperhatikan dengan status hubungan kerja yang berbentuk tidak tetap/kontrak, tidak adanya *job security* serta tidak ada jaminan pengembangan karir bagi pekerja *outsourcing*. Selain itu, persaingan yang dihadapi oleh perusahaan dalam dunia bisnis menuntut dirinya harus meningkatkan produktivitas dan mencapai efisiensi, maka mau tidak mau perusahaan harus memiliki buruh dengan harga murah untuk memangkas biaya operasional. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan Khairani (2015), bahwa pekerja *outsourcing* CV. Dian Abadi yang dipekerjakan sebagai *cleaning service* di Universitas Brawijaya Malang menerima upah di bawah Upah Minimum Regional yang telah ditetapkan pemerintah, tidak adanya jaminan sosial yang layak, dan tunjangan yang diterima hanya tunjangan hari raya yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku sehingga kesejahteraan pekerja belum terpenuhi.

Kesejahteraan memiliki arti yang luas dan bersifat relatif bagi setiap masing-masing individu. Menurut Smith yang dikutip oleh Batara (2017), mengemukakan bahwa usaha manusia dalam mencari jalan untuk mendapat kesejahteraan dicapai dengan pemenuhan semua kebutuhan dan kenyamanan hidup. Kemudian tingkat kesejahteraan itu sendiri dapat diukur dari tingkat pemenuhan kebutuhan seseorang dari yang primer, sekunder dan tersier. Teori hierarki kebutuhan yang dikembangkan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa manusia membagi tingkat kebutuhan dalam lima kategori umum. Jika telah mencapai satu kategori kebutuhan, manusia akan termotivasi untuk meraih kategori berikutnya (Madura, 2001). Kelima kategori kebutuhan tersebut yaitu, kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Dalam perspektif Islam kebutuhan ditentukan oleh konsep *masalah* (Muhammad, 2004: 152). Sejak awal disyariatkannya Islam tidak memiliki basis (tujuan) lain melainkan demi kemaslahatan umat. Inti dari *Maqashid Syariah* adalah untuk kemaslahatan umat demi mencapai *falah* (bahagia dunia akhirat) dengan memelihara tujuan-tujuan syara', yaitu memelihara agama, memelihara jiwa, memelihara akal, memelihara keturunan dan memelihara harta. Selain itu, Islam juga sangat menghargai dan memperhatikan nasib tenaga kerja, terlihat dalam sebuah hadis Rasulullah yang menganjurkan untuk membayar upah pekerja sebelum kering keringatnya, artinya upah pekerja diberikan tepat pada waktunya. Hal ini menunjukkan bahwasanya Islam sangat menghargai jerih payah seorang pekerja dan memperhatikan kesejahteraan seorang pekerja.

Adapun dalam pandangan Islam mengenai ketenagakerjaan, pemenuhan terhadap hak-hak pekerja sesungguhnya juga harus merujuk pada prinsip *maqashid syariah*, yaitu pemenuhan kebutuhan dengan tujuan terpeliharanya lima *maqsud al-syar'i* yaitu memelihara agama, jiwa, akal, keturunan dan harta. Karena

menurut Al-Ghazali pencaharian kegiatan-kegiatan ekonomi bukan saja keinginan, tetapi merupakan keharusan bila ingin mencapai kemaslahatan yaitu dengan merujuk kepada prinsip *maqashid syariah*. Dari beberapa uraian sebelumnya, fenomena mengenai tingginya tingkat pengangguran di Indonesia yang sangat perlu untuk segera diselesaikan, yaitu salah satunya dengan sistem *outsourcing* yang mampu menyerap banyak tenaga kerja baik dengan keahlian khusus maupun tidak. Namun pada kenyatannya nasib para pekerja *outsourcing* baik dari segi upah yang didapat belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku, tidak adanya jaminan untuk karir kerja di masa mendatang dan tidak adanya jaminan sosial yang layak sehingga menimbulkan tanda tanya besar mengenai tingkat kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing*. Oleh karena itu, pemenuhan hak pekerja *outsourcing* baik dari segi pendapatan maupun jaminan soaial sesuai dengan prinsip *maqashid syariah* perlu untuk dikaji lebih lanjut agar tercipta kesejahteraan bagi pekerja guna meminimalisir gejolak pada kondisi ketenagakerjaan di Indonesia khususnya tenaga kerja *outsourcing*. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan mengangkat judul “ANALISIS TINGKAT KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA *OUTSOURCING* DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pada Tenaga Kerja *Outsourcing* di PT PJB UP Paiton Probolinggo)”. 

1.2 Rumusan Masalah

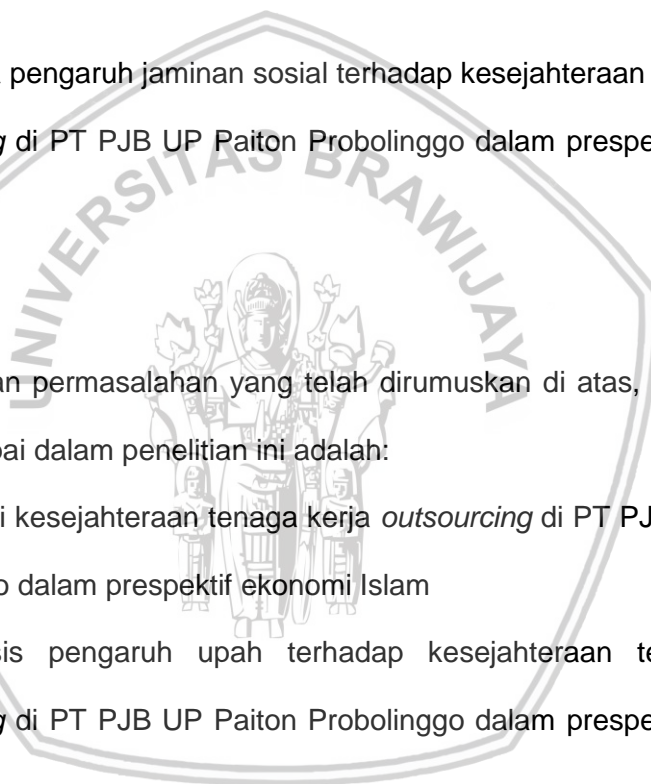
Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada bagian latar belakang diatas, maka fokus rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* di PT PJB UP Paiton Probolinggo dalam prespektif ekonomi Islam?
2. Bagaimana pengaruh upah terhadap kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* di PT PJB UP Paiton Probolinggo dalam prespektif ekonomi Islam?
3. Bagaimana pengaruh jaminan sosial terhadap kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* di PT PJB UP Paiton Probolinggo dalam prespektif ekonomi Islam?

1.3 Tujuan

Sejalan dengan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* di PT PJB UP Paiton Probolinggo dalam prespektif ekonomi Islam
2. Menganalisis pengaruh upah terhadap kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* di PT PJB UP Paiton Probolinggo dalam prespektif ekonomi Islam.
3. Menganalisis pengaruh jaminan sosial terhadap kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* di PT PJB UP Paiton Probolinggo dalam prespektif ekonomi Islam.



1.4 Manfaat

Penelitian mengenai “Analisis Tingkat Kesejahteraan Tenaga Kerja *Outsourcing* dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi Pada Tenaga Kerja *Outsourcing* di PT PJB UP Paiton Probolinggo)” diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Akademisi

Menambah khasanah keilmuan mengenai kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* dalam pandangan Islam serta mengetahui peristiwa yang terjadi di lapangan yang berkaitan dengan sistem tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia.

b. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan daya analisis terhadap suatu peristiwa demi meningkatkan kompetensi diri, kecerdasan intelektual dan emosional serta mengetahui terkait kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* jika dilihat dari sudut pandang ajaran Islam.

c. Bagi Pihak Lain

Dengan adanya penelitian ini dapat memperkaya khasanah keilmuan dalam ekonomi Islam bagi masyarakat pada umumnya, sekaligus sebagai sumbang saran bagi perusahaan penyedia jasa maupun pengguna layanan *outsourcing* dalam mengelola dan upaya mewujudkan kesejahteraan bagi tenaga kerja *outsourcing*.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Ketenagakerjaan

Definisi tenaga kerja atau *manpower* menurut Simanjuntak (1985) mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Tiga golongan yang terakhir yaitu pencari kerja, bersekolah dan yang mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, mereka dianggap secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Sedangkan menurut BPS, tenaga kerja adalah seluruh penduduk dalam usia kerja yaitu penduduk yang berusia 15 tahun dan lebih. Mulyadi dalam bukunya *Ekonomi Sumber Daya Manusia* (2003) mendefinisikan tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah penduduk dengan usia kerja yaitu antara 15 tahun hingga 64 tahun yang memiliki kemampuan melakukan kegiatan produktif, yang terdiri dari mereka yang belum maupun sedang bekerja.

Tenaga kerja mencakup segala kerja manusia yang diarahkan untuk mencapai hasil produksi, baik berwujud jasa, fisik maupun mental. Tenaga kerja merupakan faktor produksi kedua yang dianggap paling penting, sebab melalui jasa tenaga kerja inilah suatu sumber daya alam dapat berubah menjadi hasil produksi yang bernilai (Anto, 2003). Dalam dunia ketenagakerjaan, *supply* bagi pasar tenaga kerja adalah penduduk di negara tersebut. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa tidak semua penduduk mampu melakukannya

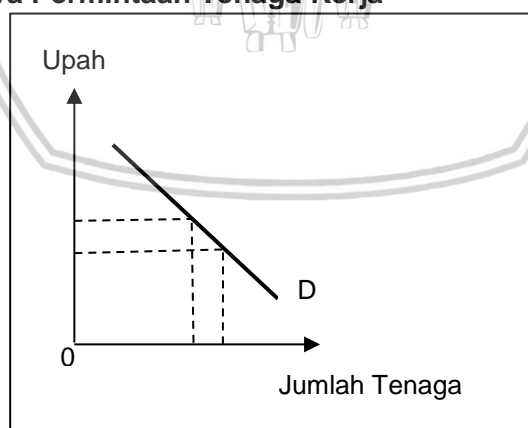
karena hanya penduduk yang berusia kerjalah yang bisa menawarkan tenaganya di pasar kerja. Penduduk usia kerja dibagi menjadi dua golongan yaitu yang termasuk angkatan kerja dan yang termasuk bukan angkatan kerja. Penduduk yang termasuk angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran. Sedangkan penduduk yang termasuk golongan bukan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang masih sekolah, mengurus rumah tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya selain kegiatan pribadi.

Sebagaimana pasar produk yang merupakan pertemuan antara permintaan dan penawaran terhadap produk maka pasar tenaga kerja merupakan pertemuan antara permintaan akan tenaga kerja dan penawaran tenaga kerja. Penawaran tenaga kerja muncul dari rumah tangga, sedangkan permintaannya muncul dari perusahaan atau pemerintah. Dalam suatu perekonomian penawaran total dari tenaga kerja bergantung pada jumlah keputusan yang diambil oleh suatu rumah tangga. Dimana penawaran tenaga kerja muncul dari *tradeoff* antara waktu bekerja dan berlibur yang dimiliki oleh seseorang. Sedangkan permintaan tenaga kerja merupakan permintaan turunan yang muncul dari perusahaan-perusahaan yang menggunakan dalam rangka kegiatan produksi barang atau jasa (Mankiw, 2012).

Mekanisme pasar tenaga kerja melibatkan tiga kekuatan yang luas yang secara bersama-sama menentukan *outcome* pasar tenaga kerja. Ketiga kekuatan ini adalah kekuatan pasar, kekuatan institusional, dan kekuatan sosiologi. Diantara ketiga kekuatan tersebut, kekuatan pasar adalah faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penentuan harga dan alokasi tenaga kerja. Kekuatan pasar yang dimaksud adalah faktor penawaran dan permintaan tenaga kerja serta faktor upah dan mobilitas (Tarmizi, 2012).

Tarmizi juga menjelaskan bahwa permintaan tenaga kerja merupakan keputusan pengusaha yang berkaitan dengan kepentingan perusahaannya yakni berkaitan dengan tingkat kesempatan kerja optimal yang diinginkan oleh perusahaan. Keputusan pengusaha dalam menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan tergantung kepada kemampuan dan perkembangan produksi perusahaan. Apabila permintaan masyarakat terhadap suatu barang meningkat maka permintaan tenaga kerja oleh perusahaan yang memproduksi barang tersebut juga akan meningkat. Secara khusus permintaan tenaga kerja tergantung pada dua hal, (a) sejauh mana tenaga kerja dapat membantu untuk menghasilkan barang dan jasa, (b) nilai pasar dari barang tersebut. Lebih jauh, permintaan tenaga kerja ditentukan oleh upah yang berlaku. Bila upah meningkat maka permintaan akan tenaga kerja mengalami penurunan. Sebaliknya, bila upah turun maka permintaan tenaga kerja akan mengalami peningkatan. Sehingga hubungan antara permintaan tenaga kerja dengan tingkat upah merupakan hubungan yang terbalik, ilustrasi tersebut tergambar pada gambar 2.1 di bawah ini:

Gambar 2.1: **Kurva Permintaan Tenaga Kerja**



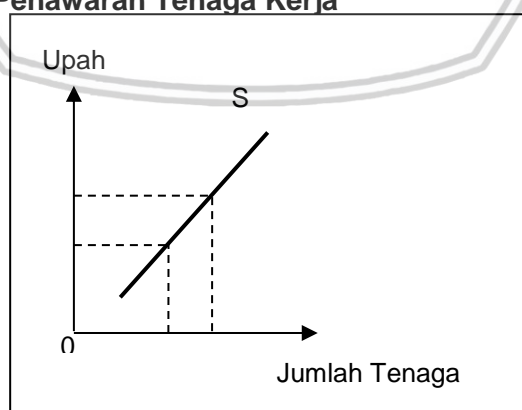
Sumber: Mankiw, 2012

Selanjutnya, penawaran tenaga kerja adalah keputusan rumah tangga untuk berapa banyak tenaga yang akan ditawarkan pada tingkat upah tertentu. Faktor yang menentukan penawaran tenaga kerja adalah sebagai berikut:

1. Tingkat upah di pekerjaan tersebut
2. Tingkat upah di pekerjaan lain
3. Pendapatan bukan upah (*nonwage income*) atau pendapatan bukan hasil kerja (*non-labor income*)
4. Pilihan antara bekerja ataukah rehat (*leisure*)
5. *Nonwage aspect of the job*
6. Kualitas tenaga kerja

Ada dua sisi dalam mengkaji penawaran tenaga kerja. Dari sisi perusahaan, jika sebuah perusahaan mengalami perkembangan, maka perusahaan tersebut akan memerlukan lebih banyak tenaga kerja, sedangkan dengan adanya perkembangan usaha akan menyebabkan individu menawarkan jasa tenaga kerja. Sisi lain adalah tingkat upah, sehingga kurva penawaran tenaga kerja menggambarkan hubungan antara tingkat upah dan jumlah orang yang bersedia bekerja di pasar. *Slope* kurva penawaran naik ke kanan (*upward sloping*) dengan anggapan bahwa pada tingkat upah yang lebih tinggi lebih banyak orang yang ingin bekerja. Sedangkan pada tingkat upah yang rendah, sebagian orang memilih untuk tidak bekerja.

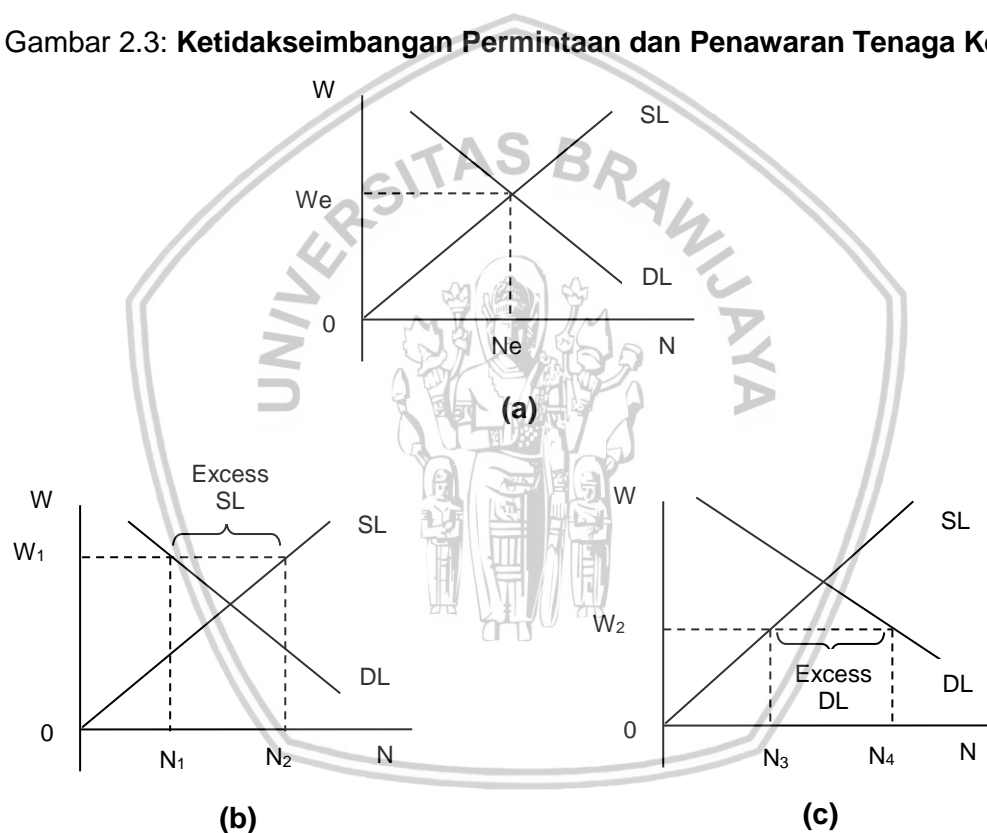
Gambar 2.2: **Kurva Penawaran Tenaga Kerja**



Sumber: Mankiw, 2012

Salah satu masalah yang biasa muncul dalam pasar tenaga kerja adalah ketidakseimbangan antara permintaan akan tenaga kerja (*demand for labor*) dan penawaran tenaga kerja (*supply of labor*), pada suatu tingkat upah (Kusumosuwidho, 1981). Ketidakseimbangan tersebut dapat berupa: (a) lebih besarnya penawaran dibanding permintaan terhadap tenaga kerja (adanya *excess supply of labor*) dan, (b) lebih besarnya permintaan dibanding penawaran tenaga kerja (adanya *excess demand for labor*).

Gambar 2.3: **Ketidakseimbangan Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja**



Sumber: Mulyadi, 2003

Keterangan:

SL = Penawaran tenaga kerja (*supply of labor*)

DL = Permintaan tenaga kerja (*demand for labor*)

W = Upah riil

N = Jumlah tenaga kerja

Penjelasan gambar:

- a) Jumlah orang yang menawarkan tenaganya untuk bekerja adalah sama dengan jumlah tenaga kerja yang diminta, yaitu masing-masing sebesar N_e pada tingkat upah keseimbangan W_e . Titik keseimbangan dengan demikianlah adalah titik e . Disini tidak ada *excess supply of labor* maupun *excess demand for labor*. Pada tingkat upah keseimbangan W_e maka semua orang yang ingin bekerja telah dapat bekerja. Berarti tidak ada orang yang menganggur. Secara ideal keadaan ini disebut *full employment* pada tingkat upah W_e tersebut.
- b) Pada gambar kedua terlihat adanya *excess supply of labor*. Pada tingkat upah W_1 penawaran tenaga kerja (SL) lebih besar daripada permintaan tenaga kerja (DL). Jumlah tenaga kerja yang menawarkan dirinya untuk bekerja adalah sebanyak N_2 sedangkan yang diminta hanya N_1 . Dengan demikian ada orang yang menganggur pada tingkat upah W_1 ini sebanyak $N_2 - N_1$.
- c) Pada gambar ketiga terlihat adanya *excess demand for labor*. Pada tingkat upah W_2 permintaan akan tenaga kerja (DL) lebih besar daripada penawaran tenaga kerja (SL). Jumlah tenaga kerja yang menawarkan dirinya untuk bekerja pada tingkat upah W_2 adalah sebanyak N_3 , sedangkan yang diminta adalah sebanyak N_4 .

Dalam pasar tenaga kerja pada dasarnya adalah tempat bertemunya antara pencari pekerja dan lowongan kerja. Menurut Sumarsono (2003), proses mempertemukan pencari pekerja dengan lowongan kerja memerlukan waktu yang lama, dimana para pencari kerja dengan pengusaha dihadapkan pada kenyataan:

1. Pencari kerja mempunyai tingkat pendidikan, keterampilan, kemampuan dan sikap pribadi yang berbeda. Dilain pihak setiap lowongan yang tersedia mempunyai sifat kerja atau kriteria tertentu, sehingga tidak semua pelamar kerja cocok untuk suatu lowongan tertentu.

2. Setiap perusahaan atau unit usaha menghadapi lingkungan yang berbeda dari segi keluaran (*output*), masukan (*input*), manajemen, teknologi, lokasi, pasar dan lain-lain, sehingga memiliki kemampuan yang berbeda dalam memberikan upah, jaminan sosial, dan lingkungan pekerjaan bagi pekerjanya. Di pihak lain, pencari pekerja memiliki produktivitas berbeda dan harapan-harapan mengenai tingkat upah dan lingkungan pekerjaan. Oleh sebab itu, tidak semua pencari kerja bersedia menerima pekerjaan dengan tingkat upah yang berlaku di suatu perusahaan. Sebaliknya, tidak semua pengusaha mampu dan bersedia memperkerjakan seorang pelamar dengan tingkat upah dan harapan-harapan yang dikemukakan oleh pelamar tersebut.
3. Baik pengusaha maupun pencari pekerja sama-sama mempunyai informasi yang terbatas mengenai hal-hal yang dikemukakan dalam butir 1 dan butir 2. Dari sekian banyak pelamar, pengusaha biasanya menggunakan waktu yang cukup lama dalam melakukan seleksi guna menemukan pelamar yang cocok mengisi lowongan yang ada.

Adanya keterbatasan informasi dari kedua belah pihak, maka pengusaha sering menggunakan jasa pihak ketiga untuk mempertemukan pengusaha dengan para pencari kerja. Untuk tugas-tugas tertentu yang bersifat khusus sering kali pengusaha menggunakan tenaga kerja yang dikenalnya dengan baik. Bahkan saat ini tengah berkembang sistem baru dalam perjanjian kerja, yaitu dengan menggunakan pihak ketiga sebagai pemasok tenaga kerja untuk pekerjaan tertentu yang sifatnya bukan pekerjaan utama dari suatu perusahaan. Karena diyakini pihak ketiga ini mampu mengelola tenaga kerja di bidang pekerjaan tertentu secara lebih efisien. Sistem baru ini dinamakan dengan sistem *outsourcing*.

2.2 Outsourcing

Pada tahun 1990-an orang mengenal istilah baru dalam dunia bisnis yaitu *outsourcing*. *Outsourcing* adalah salah satu bentuk dari *business process reengineering* yang merupakan suatu perubahan yang dilakukan secara mendasar oleh suatu perusahaan dalam proses pengelolaannya yang tidak hanya sekedar melakukan perbaikan. Hal ini merupakan hasil respon dari lingkungan yang semakin kompetitif yang menuntut perusahaan untuk mengutamakan tuntutan pasar dan pelanggan. Sering kali tuntutan semacam ini diluar kemampuan perusahaan sehingga timbul usaha untuk mengontrakkan suatu kegiatan kepada pihak luar untuk memperoleh layanan pekerjaan yang dibutuhkan yang disebut dengan *outsourcing*. Pekerjaan yang di-*outsourc*-kan adalah tugas-tugas yang bersifat bukan tugas utama (*non core activities*) atau tugas sampingan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, sehingga perusahaan dapat memusatkan diri pada bisnis utama agar menghasilkan keunggulan komparatif yang lebih besar dan mempercepat pengembangan perusahaan serta lebih menjamin keberhasilan.

Berdasarkan studi para ahli manajemen yang dilaksanakan sejak tahun 1991, termasuk survey yang dilakukan terhadap lebih dari 1.200 perusahaan, *Outsourcing Institute* mengumpulkan sejumlah alasan mengapa perusahaan melakukan *outsourcing*, yaitu antara lain: (Indrajit dan Djokropanoto, 2003)

a. Meningkatkan fokus perusahaan

Dengan melakukan *outsourcing*, perusahaan dapat memusatkan diri pada masalah dan strategi utama dan umum, sementara pelaksanaan tugas sehari-hari yang kecil-kecil diserahkan kepada pihak ketiga. Dengan begitu perusahaan dapat mengkonsentrasikan diri pada bisnis utama atau *core*

business-nya sehingga akan mampu menghasilkan keunggulan komparatif yang lebih besar dan mempercepat pengembangan perusahaan serta lebih menjamin keberhasilan.

b. Memanfaatkan kemampuan kelas dunia

Secara alamiah, spesialisasi pekerjaan yang dimiliki dan dikembangkan oleh para kontraktor (*outsourcing provider*) mengakibatkan kontraktor tersebut memiliki keunggulan kelas dunia dalam bidangnya. Tentu saja disini diasumsikan bahwa *outsourcing* diberikan betul-betul kepada kontraktor yang unggul di bidang pekerjaan yang dikontrakkan. Kontraktor ini sering kali dalam mengembangkan spesialisasinya, melakukan R&D, melakukan investasi jangka panjang dalam bidang teknologi dan metodologi serta sumber daya manusia sehingga betul-betul mahir di bidangnya.

c. Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari *reengineering*

Outsourcing adalah produk samping dan salah satu *management tool* lagi yang sangat unggul, yaitu *business process reengineering*. *Reengineering* adalah pemikiran kembali secara fundamental mengenai proses bisnis, dengan tujuan untuk melakukan perbaikan secara dramatis tentang ukuran-ukuran keberhasilan yang sangat kritis bagi perusahaan, yaitu biaya, mutu, jasa, dan kecepatan. Apabila proses semacam ini dilakukan oleh perusahaan sendiri untuk meniru *standar* perusahaan kelas dunia memerlukan waktu yang sangat panjang dan tidak mudah. Sehingga banyak perusahaan yang mengatasi hal ini dengan melakukan *outsourcing* agar mendapatkan hasil langsung dan tanpa risiko dengan cara menyerahkan tugas kepada pihak ketiga yang sudah melakukan *reengineering* dan menjadi unggul atas aktivitas-aktivitas tertentu.

d. Membagi risiko

Apabila semua aktivitas dilakukan oleh perusahaan sendiri maka investasi yang diperlukan untuk setiap aktivitas tersebut harus dilakukan oleh perusahaan sendiri pula. Semua bentuk investasi menanggung risiko tertentu, artinya semua investasi yang dilakukan oleh perusahaan sendiri maka seluruh risiko juga ditanggung sendiri. dengan demikian, *outsourcing* memungkinkan suatu pembagian risiko, yang akan memperperingan dan memperkecil risiko yang ditanggung perusahaan.

e. Sumber daya sendiri dapat digunakan untuk kebutuhan lain

Setiap perusahaan tentu mempunyai keterbatasan dalam pemilihan sumber daya. Tantangan yang terus menerus harus dihadapi adalah bahwa daya tersebut harus dimanfaatkan untuk bidang-bidang kegiatan utama, yaitu hal yang paling dibutuhkannya sehingga *outsourcing* menjadi solusi untuk menjawab persoalan tersebut.

f. Memungkinkan tersedianya dana kapital

Outsourcing juga bermanfaat untuk mengurangi investasi dana kapital pada kegiatan *non core*. Sebagai ganti dari melakukan investasi di bidang kegiatan tersebut, lebih baik mengontrakkan sesuai dengan kebutuhan yang dibiayai dengan dana operasi, bukan dana investasi. Dengan demikian, dana kapital dapat digunakan pada aktivitas yang lebih bersifat utama.

g. Menciptakan dana segar

Outsourcing, sering kali dapat dilakukan tidak hanya mengontrakkan aktivitas tertentu pada pihak ketiga, tetapi juga disertai dengan penyerahan/penjualan/penyewaan asset yang digunakan untuk melakukan aktivitas tertentu tersebut. Dengan demikian, akan mengalir masuk dana segar kedalam perusahaan. Dana ini akan menambah likuiditas perusahaan dan dapat dipergunakan untuk maksud-maksud lain yang lebih bermanfaat.

h. Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi

Salah satu keuntungan yang taktis dari *outsourcing* adalah memungkinkan mengurangi dan mengendalikan biaya operasi. Pengurangan biaya ini dapat diperoleh dari mitra *outsourcing* melalui berbagai hal, misalnya spesialisasi, struktur pembiayaan yang lebih rendah, ekonomi skala besar (*economics of scale*). Pengurangan ini tidak mungkin dapat diperoleh apabila aktivitas yang bersangkutan dilakukan sendiri karena tidak mempunyai kemudahan sebagaimana yang dimiliki oleh mitra *outsourcing*.

i. Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri

Perusahaan perlu melakukan *outsourcing* untuk suatu aktivitas tertentu karena perusahaan tidak memiliki sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas tersebut secara baik dan memadai.

j. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola

Outsourcing dapat juga digunakan untuk mengatasi pengelolaan hal atau mengawasi fungsi yang sulit dikendalikan. Fungsi yang dimaksud misalnya birokrasi ekstern yang sangat berbelit yang harus ditaati oleh perusahaan yang dimiliki Negara dalam menjalankan fungsi pembelian barang dan jasa, yang sulit ditembus dengan cara-cara biasa. Hal ini mungkin dapat dipecahkan dengan mengontrakkan saja seluruh pekerjaan tersebut pada pihak ketiga yang berbentuk swasta yang tidak terikat pada birokrasi tertentu.

Di Indonesia praktik *outsourcing* telah diatur secara hukum yaitu dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (Pasal 64, 65 dan 66). Sedangkan pelaksanaannya diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/IV/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perjanjian Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.220/Men/X/2004

Tahun 2004 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

2.3 Upah sebagai Balas Jasa

2.3.1 Upah dalam Pandangan Ekonomi Konvensional

Upah dalam teori Neoklasik adalah imbalan atas usaha kerja yang diberikan seseorang atau pekerja kepada pengusaha. Upah yang dibayarkan oleh pengusaha sesuai atau sama dengan usaha kerja (produktivitas) yang diberikan kepada pengusaha. Definisi mengenai upah juga dikemukakan oleh beberapa ahli, seperti Sadono Soekirno yang mendefinisikan upah sebagai pembayaran yang diperoleh dari berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dia juga membagi pengertian upah menjadi dua, yaitu:

1. Upah Nominal (upah uang) adalah jumlah uang yang diterima para pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran atas tenaga mental dan fisik para pekerja yang digunakan dalam proses produksi.
2. Upah Riil adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa-jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja.

Sumarsono dalam bukunya (2003) menjelaskan bahwa teori yang mendasari sistem pengupahan pada dasarnya dapat dibedakan menurut dua ekstrim, yaitu: (1) berdasarkan ajaran Karl Marx mengenai teori nilai dan pertentangan kelas; (2) berdasarkan pada teori pertambahan produk marginal berlandaskan asumsi perekonomian bebas.

Sistem pengupahan menurut teori Karl Marx didasarkan pada teori nilai dan asas pertentangan kelas. Karl Marx berpendapat bahwa hanya buruh yang merupakan sumber nilai dari jasa buruh atau dari jumlah waktu kerja yang digunakan untuk memproduksi suatu barang. Sedangkan pendapat lainnya dari Karl Marx adalah pertentangan kelas yang artinya bahwa kapitalis selalu berusaha menciptakan barang-barang modal untuk mengurangi penggunaan buruh. Akibatnya adanya pengangguran besar-besaran sehingga menurunkan upah (Sumarsono, 2003).

Pada ekstrim kedua yaitu penentuan upah yang didasarkan pada asas nilai pertambahan hasil marginal faktor produksi, dimana upah merupakan imbalan atas pertambahan nilai produksi yang diterima pengusaha dari pekerja. Tingkat upah yang dibayarkan oleh pengusaha:

$$W = WMPP_L = MPP_L \times P$$

Keterangan:

W = tingkat upah yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan

P = harga jual barang (hasil produksi) per unit

$WMPP_L$ = *marginal physical product of labour* atau pertambahan hasil marginal pekerja, diukur dalam unit barang per unit waktu

MPP_L = *volume of marginal physical product of labour* atau nilai pertambahan hasil marginal pekerja

Sehingga pengusaha mempekerjakan sejumlah karyawan dimana nilai pertambahan hasil marginal seseorang sama dengan upah yang diterima orang tersebut (Sumarsono, 2003).

Selanjutnya penentuan tingkat upah tenaga kerja di suatu Negara juga berdasar pada model perekonomian yang dianut oleh Negara tersebut. Dalam pandangan kapitalisme tenaga kerja pada dasarnya adalah faktor produksi yang tidak berbeda dengan faktor produksi lainnya, misalnya barang-barang modal. Sehingga tingkat upah yang merupakan harga dari tenaga kerja akan ditentukan berdasarkan kekuatan permintaan dan penawaran dalam pasar tenaga kerja. Karena tenaga kerja pada dasarnya dianggap sama seperti barang-barang modal maka hukum permintaan dan penawaran barang akan berlaku juga pada penentuan tingkat upah. Jika penawaran tenaga kerja berlimpah sementara permintaan terhadap tenaga kerja kecil maka tingkat upah akan rendah. Sebaliknya jika penawaran tenaga kerja sangat terbatas sementara permintaannya sangat kuat maka tingkat upah akan tinggi. Jadi kenaikan atau penurunan permintaan dan penawaran tenaga kerja akan dengan sendirinya mempengaruhi tingkat upah (Anto, 2003).

Anto dalam bukunya juga memaparkan penentuan tingkat upah tenaga kerja dalam pandangan sosialis, dimana tingkat upah ditentukan oleh pemerintah, bukan oleh kekuatan pasar. Pemerintah akan menentukan besarnya tingkat upah yang akan diterima oleh seorang pekerja. Upah yang ditetapkan bisa saja berada di atas atau di bawah harga pasar, seandainya mekanisme pasar tenaga kerja diberlakukan. Meskipun tujuan utama sosialisme adalah pemerataan kesejahteraan bagi masyarakat, namun dalam dunia nyata nasib para pekerja tidak lebih baik dibandingkan dalam kapitalisme.

Pertimbangan penentuan upah oleh pemerintah di Negara yang menganut model perekonomian sosialisme pada dasarnya adalah sesuai dengan kepentingan pemerintah, yang dapat beraspek ekonomi, politik ataupun yang lainnya. Sedangkan tenaga kerja dalam perekonomian kapitalisme dihadapkan pada persaingan dengan tenaga mesin atau alat-alat fisik lainnya yang dapat

menjadi substitusi bagi tenaga kerja manusia. Produsen yang ingin mencapai efisiensi produksi dan berusaha memaksimalkan tingkat keuntungan akan mendorong para produsen untuk menggunakan tenaga kerja yang lebih murah dan memiliki produktivitas tinggi, bahkan tidak jarang tenaga kerja manusia digantikan oleh mesin-mesin produksi. Sehingga para pekerja terpaksa menerima tingkat upah yang rendah, bahkan tidak cukup memadai untuk kehidupan yang layak.

Memang dalam kenyataan saat ini penentuan upah tidaklah mengikuti cara yang ekstrim seperti di atas. Dalam perekonomian kapitalisme juga sering dijumpai intervensi pemerintah dalam wujud penentuan kebijakan pengupahan (misalnya kebijakan Upah Minimum) dan jaminan sosial-keselamatan bagi pekerja. Di Indonesia sendiri, pengupahan pada umumnya didasarkan pada tiga fungsi upah, yaitu: (a) menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, (b) mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, (c) menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja. Untuk memenuhi fungsi pertama, pengusaha perlu menjamin pemberian imbalan yang layak secara kemanusiaan dan sesuai dengan sumbangan jasa yang dihasilkan oleh buruh. Oleh karenanya kebijaksanaan upah juga perlu diarahkan kepada peningkatan kesejahteraan dan peningkatan daya beli golongan penerima upah yang rendah, salah satunya yaitu melalui pengaturan upah minimum. Upah minimum merupakan upah yang ditetapkan secara minimum Regional, Sektoral Regional maupun Sub Sektoral. Dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum dijelaskan bahwa upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaring pengaman.

2.3.2 Upah dalam Pandangan Islam

Islam adalah agama yang ajarannya meliputi segala aspek kehidupan. Dalam Islam upah dimasukkan ke dalam wilayah fiqh muamalah, yakni dalam pembahasan tentang *ijarah*. Menurut istilah fiqh *ijarah* berarti pemberian dari hak pemanfaatan dengan syarat adanya imbalan. Sedangkan menurut istilah ialah akad untuk mendapatkan manfaat dengan pembayaran. Secara etimologis *al-ijarah* berasal dari kata *al-ajru* yang arti menurut bahasanya ialah *al-iwadh* yang arti dalam bahasa Indonesianya adalah ganti dan upah. Dalam pandangan Islam, upah merupakan hak dari orang yang telah bekerja dan kewajiban bagi orang yang mempekerjakan. Allah menghalalkan upah, sebab upah adalah kompensasi atas jasa yang telah diberikan seorang tenaga kerja dan perampasan terhadap upah merupakan perbuatan buruk yang akan mendapat ancaman siksa dari Allah. Hal ini termaktup dalam al-Quran dan hadis, sebagai berikut:

فَإِنَّ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَعَاتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ ﴿٦﴾

Artinya: “Apabila mereka (wanita-wanita) menyusui anak (kalian), maka berikanlah kepada mereka upah-upahnya....”

Adapun hadis yang diriwayatkan oleh Bukhari, Ahmad dan Ibnu Majah yang berbunyi:

“Tiga orang yang Aku (Allah) musuhi pada hari kiamat nanti adalah: orang yang telah memberikan (bai’at kepada khalifah) karena Aku lalu berkhianat, orang yang menjual (sebagai budak) orang yang merdeka lalu dia memakan harga (hasil) penjualannya, serta orang yang mengontrak pekerja kemudian pekerja tersebut menunaikan pekerjaannya sedangkan orang itu tidak memberikan upahnya” (HR Bukhari, Ahmad, dan Ibnu Majah).

Dijelaskan pula dalam hadist yang diriwayatkan oleh Bukhori, Muslim dan Ahmad yang berbunyi: “Sesungguhnya Rasulullah SAW berbekam dan memberikan upah kepada pembekamnya”.

Sayyid Qutb menyatakan bahwa Islam mensucikan hak pekerja dalam menerima upah. Penghormatan Islam ini tertuang dalam aturannya, yaitu pertama, Islam menyerukan para pengusaha/majikan untuk membayar upah yang sepatutnya (layak) dan mengancam serta memusuhi pengusaha yang bertindak dzalim dan menyimpang dari aturan ini. Hal ini berdasarkan sabda Rasulullah yang diriwayatkan oleh Al-Bukhari yang artinya: “Barangsiapa yang menjadikan saudaranya (sesama muslim) berada di bawah kendalinya maka hendaklah memberinya makan sebagaimana dia makan dan memberinya pakaian sebagaimana pakaiannya.” Dari hadis tersebut dapat disimpulkan bahwa upah yang sifatnya materi (upah di dunia) mestilah terkait dengan keterjaminan dan kecukupan pangan dan sandang atau terpenuhinya penghidupan yang layak. Yang kedua, Islam menyerukan untuk membayar upah pekerja dengan segera. Terkait seruan tersebut berdasarkan pada hadis Rasulullah yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah yang isinya : *“Dari Ibnu Umair ra bahwa Rasulullah bersabda: Berikan upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya”*. Dalam hal ini, Islam mempertimbangkan kebutuhan material dan kebutuhan psikologis dari pekerja. Kebutuhan psikologisnya adalah kebutuhan untuk diperhatikan, dihargai, serta dianggap penting. Penyelesaian pembayaran upah adalah pemenuhan kebutuhan ini. Pekerja akan merasa jerih payahnya dihargai dan kedudukannya dalam masyarakat diperhitungkan (Syakur, 2015).

Tenaga kerja manusia tentu tidak dapat disamakan dengan barang-barang modal atau faktor produksi lainnya. Meskipun sama-sama memberikan kontribusi dalam kegiatan produksi, tenaga kerja harus diperlakukan sebagai manusia secara utuh. Tenaga kerja tidak dapat diperjual-belikan seperti barang yang

ditentukan semata atas dasar harga pasar. Sehingga dalam penentuan upah yang Islami tidak dapat semata ditentukan berdasarkan *market wage* namun juga harus melihat nilai kontribusi terhadap produktivitas serta aspek-aspek kemanusiaan (Anto, 2003).

Penentuan tingkat upah yang Islami yaitu dengan memperhatikan faktor obyektif maupun subyektif. Faktor obyektif adalah pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja, sementara faktor subyektif adalah pertimbangan aspek kemanusiaan yang meliputi nilai kerjasama dan tolong menolong, kasih sayang, dan keinginan untuk menciptakan harmoni sosial. Secara lebih terperinci Sadeq (1992) menyebutkan beberapa ketentuan yang akan menjamin diperlakukannya tenaga kerja secara manusiawi, diantaranya:

1. Bangunan hubungan antara pemberi kerja (*musta'jir*) dan pekerja (*'ajir*) adalah hubungan persaudaraan yang manusiawi secara menyeluruh. Jadi hubungan ini merupakan suatu *man to man brotherly relationship*, bukan *man to material relationship*.
2. Beban kerja dan lingkungan yang melingkupinya harus memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan. Manusia memiliki keterbatasan tenaga dan fikiran dalam menjalankan aktifitas. Bahkan, manusia juga membutuhkan saat-saat tertentu untuk istirahat, bersosialisasi dengan lingkungannya, serta kesempatan untuk menjalankan ibadah.
3. Tingkat upah minimum hendaklah mencukupi bagi pemenuhan kebutuhan dasar dari para tenaga kerja guna mencapai kesejahteraan dalam hidup.

Implementasi penetapan upah yang Islami dapat berasal dari *musta'jir* sendiri maupun dari pemerintah. Meskipun ekonomi Islam menggunakan prinsip dasar mekanisme pasar dalam teori pengupahan, namun intervensi pemerintah akan dilakukan hanya jika pasar terdistorsi sedemikian rupa sehingga upah yang dihasilkan bukanlah upah yang adil. Seandainya pemerintah memandang bahwa

tingkat upah yang berlaku belum memadai bagi tercukupinya kesejahteraan para pekerja, maka pemerintah perlu mengeluarkan kebijakan tingkat upah minimum. Chaudhry (2012) dalam bukunya menjelaskan bahwa tingkat upah minimum dalam sebuah masyarakat Islam ditentukan dengan memperhatikan kebutuhan dasar manusia yang meliputi makanan, pakaian, dan perumahan. Seorang pekerja haruslah dibayar dengan cukup sehingga ia dapat membayar makan, pakaian, dan perumahan, untuknya dan untuk keluarganya. Adapun sabda Rasulullah tentang penetapan upah minimal bagi seorang yang bekerja di pemerintahan berdasarkan pandangan beliau untuk memberinya kehidupan yang baik. Beliau bersabda:

“Bagi seorang pegawai pemerintah, jika ia belum menikah, hendaklah ia menikah, jika ia tidak punya pembantu, bolehlah ia miliki seorang, jika ia tidak punya rumah, biarlah ia bangun sebuah, dan siapapun yang melewati batas itu, maka tentulah ia seorang perebut atau pencuri”.

Terminology adil dalam pengupahan harus memperhatikan kondisi *muta'jir* maupun *'ajir*, bukan hanya salah satunya saja. Sehingga kebijakan pemerintah dalam pengupahan yang Islami bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja di satu sisi, tanpa menimbulkan kedzaliman kepada para pemberi kerja di sisi lain. Hal ini berdasarkan pada firman Allah surat al-Baqarah ayat 279 yang artinya: “Kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya”, serta dalam surat an-Nahl ayat 90 yang berbunyi: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan,”

2.4 Jaminan Sosial

Perkembangan dalam hubungan kerja menunjukkan bahwa imbalan atas prestasi kerja tidak sebatas gaji atau upah saja. Lebih dari itu, pekerja juga merasa berhak atas jaminan sosial yang dipandang sebagai bagian dari sistem imbalan menyeluruh atas peran sertanya dalam perusahaan dan organisasi lainnya. Oleh karena itu, jaminan sosial dan gaji dapat menjadi penjamin dari kesejahteraan tenaga kerja. Sedangkan menurut Sulastomo (2008), jaminan sosial adalah upaya mewujudkan kesejahteraan, memberikan rasa aman sepanjang hidup manusia, melalui pendekatan sistem. Peran Negara dan masyarakat tergantung filosofi untuk apa Negara itu didirikan.

Beberapa peraturan perundang-undangan mengemukakan definisi jaminan sosial, yaitu sebagai berikut:

1. Menurut Undang-undang No.40 tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional, menyatakan bahwa jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak.
2. Dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja, mengemukakan bahwa, jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Dari beberapa deefinisi yang telah dipaparkan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa jaminan sosial adalah bentuk jaminan perlindungan yang diberikan oleh Negara, masyarakat dan organisasi sosial atau lebih spesifik adalah pengusaha kepada para pekerjanya guna mendapat penghidupan yang layak dan mampu mencapai kesejahteraan.

Ruang lingkup jaminan sosial tenaga kerja diatur dalam UU RI No.24 Tahun 2011, Bab II tentang Pembentukan dan Ruang Lingkup, Pasal 5 (BPJS, 2014) menyebutkan bahwa:

1. Berdasarkan undang-undang ini dibentuk BPJS
2. BPJS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
 - a. BPJS Kesehatan
 - b. BPJS Ketenagakerjaan

Sedangkan Bagian Kedua, Ruang Lingkup, Pasal 6 menyebutkan bahwa:

1. BPJS kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a menyelenggarakan jaminan kesehatan
2. BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b menyelenggarakan program:
 - a. Jaminan kecelakaan kerja
 - b. Jaminan hari tua
 - c. Jaminan pensiun, dan
 - d. Jaminan kematian

Program jaminan sosial mempunyai tujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian sosial ekonomi secara universal dan meningkatkan taraf hidup pada umumnya. Program jaminan sosial juga memberikan berbagai pelayanan baik untuk pencegahan, penanggulangan maupun rehabilitasi akibat dari suatu peristiwa. Penjelasan mengenai program-program jaminan sosial tercantum dalam Undang-undang Nomor 40 tahun 2004 tentang system jaminan sosial nasional, sebagai berikut:

1. Jaminan Kesehatan

Jaminan kesehatan bertujuan untuk menjamin agar tenaga kerja ataupun buruh memperoleh manfaat pemeliharaan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan untuk menunjang produktivitas tenaga kerja

sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan upaya kesehatan dalam penyembuhan. Jaminan kesehatan ini merupakan program wajib, yang pelaksanaannya melalui badan penyelenggara maupun oleh perusahaan sendiri dengan batas minimal satu atau lebih dari program yang dilaksanakan oleh BPJS. Besarnya iuran untuk pekerja lajang adalah 3% dari upah dan yang berkeluarga adalah 6% dari upah.

2. Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan kecelakaan kerja merupakan jaminan resiko atas terjadinya kecelakaan kerja maupun penyaki akibat kerja yang dihadapi pekerja yang melakukan tugas yang dibebankan. Program ini sifatnya wajib dan besarnya iuran adalah 1% dari upah pekerja yang berangkat.

3. Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua merupakan jaminan atas terputusnya penghasilan atau upah karyawan akibat tidak lagi mampu untuk bekerja. Jaminan ini memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus atau berkala, pada saat karyawan mencapai usia 55 tahun. Program ini bersifat wajib dan besarnya iuran adalah 2% dari upah.

4. Jaminan Pensiun

Jaminan pensiun diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib. Tujuan dilaksanakan jaminan pensiun yaitu untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurangnya penghasilan karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total.

5. Jaminan Kematian

Tanaga kerja yang meninggal dunia dan meninggalkan keluarganya sehingga dapat menghentikan pendapatan keluarganya sehingga tidak mampu mencukupi kebutuhan hidup sehari-harinya sehingga berpengaruh kepada

kelangsungan hidup secara ekonominya. Jaminan kematian merupakan jaminan meninggalnya pekerja bukan karena akibat kecelakaan kerja. Program ini bersifat wajib dan besarnya iuran adalah 0,3% dari upah.

2.4.1 Jaminan Sosial dalam Pandangan Islam

Konsep Islam tentang jaminan sosial berasal dari ayat-ayat Al Qur'an dan Hadis berikut ini, yang menyuruh kaum Mukminin menolong saudara seagama mereka yang fakir dan miskin, yang tidak mampu mencukupi kebutuhan dasar hidupnya.

1. *Mereka bertanya tentang apa yang mereka nafkahkan. Jawablah: "Apa saja harta yang kamu nafkahkan hendaklah diberikan kepada ibu bapak, kaum kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin dan orang-orang yang sedang dalam perjalanan." Dan apa saja kebaikan yang kamu buat, maka sesungguhnya Allah Maha Mengetahuinya."* (QS. Al-Baqarah [2]: 215)
2. *"Dan orang-orang yang dalam hartanya tersedia bagian tertentu, bagi orang (miskin) yang meminta dan orang yang tidak mempunyai apa-apa (yang tidak mau meminta)." (QS> al-Ma'arij [70]: 24-25)*
3. Disampaikan bahwa Nabi Muhammad SAW bersabda: *"Pemerintah adalah wali bagi orang yang tidak memiliki wali."* (Abu Dawud dan Tirmidzi)
4. Diriwayatkan dari Abu Hurairah bahwa Rasulullah SAW bersabda: *"Saya, menurut Al-Qur'an, paling dekat dengan kaum mukminin dibandingkan dengan seluruh umat manusia. maka siapa pun di antara kalian wafat dan meninggalkan utang dan anak-anak yang miskin, mintalah saya untuk membantu, karena sayalah wali mereka. Dan siapa pun di antara kalian meninggalkan harta, maka itu adalah untuk para ahli warisnya, siapa pun dia."* (Muslim)

Dari ayat-ayat Al Qur'an dan Hadis Nabi Muhammad SAW tersebut di atas, jelaslah bahwa negara Islam, dalam kedudukannya sebagai wali bagi kaum miskin dan mereka yang tak berpengharapan, bertanggung jawab menyediakan kebutuhan paling dasar bagi warga negaranya yang fakir dan miskin. Di dalam penerimaan negara berasal dari zakat, harta rampasan perang dan *fai'*, Al- Qur'an telah dengan khusus menyebutkan bagian kaum fakir dan miskin itu. Selain menetapkan negara Islam bertanggung jawab mencukupi kaum miskin, Islam juga menyuruh para pemeluknya yang kaya untuk menolong kerabat, kawan dan tetangga mereka yang miskin. Sedangkan dalam hubungan kerja, seorang pekerja yang telah melakukan pekerjaannya berhak memperoleh imbalan baik itu dalam bentuk upah maupun dalam bentuk lain, salah satunya yaitu jaminan sosial. Dapat dikatakan, dalam hal ini majikan atau perusahaan bertindak sebagai wali bagi orang yang dipekerjakannya.

Banyak fukaha muslim klasik menegaskan tanggung jawab negara dalam memenuhi kebutuhan dasar bagi setiap warga negara itu, sedemikian seriusnya sehingga mereka menyatakan bahwa kesetiaan terhadap negara tergantung pada hal ini. jika negara gagal memenuhi kebutuhan pada warganya maka negara kehilangan hak kepatuhan dari warga negaranya. Begitupun dengan majikan atau perusahaan, sudah semestinya memberikan jaminan perlindungan dalam bentuk jaminan sosial kepada para pekerjanya guna mendapat penghidupan yang layak dan mampu mencapai kesejahteraan. Di Indonesia pelaksanaan program jaminan sosial untuk para pekerja yaitu sebagaimana yang telah dipaparkan sebelumnya, meliputi jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian.

2.5 Kesejahteraan Tenaga Kerja

2.5.1 Kesejahteraan Menurut Pandangan Ekonomi Konvensional

Ilmu ekonomi muncul karena adanya masalah ekonomi. Dalam pandangan ekonomi konvensional masalah ekonomi selalu diidentikkan dengan kelangkaan (*scarcity*), karena menganggap bahwa ketersediaan sumber daya ekonomi bersifat terbatas, sementara kebutuhan manusia bersifat tak terbatas. Apapun definisinya, tujuan ekonomi adalah mewujudkan kesejahteraan kehidupan.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, kesejahteraan berasal dari kata “sejahtera” yang berarti aman, sentosa dan makmur, selama tidak kurang suatu apapun (terlepas dari segala macam gangguan, kesukaran dan sebagainya). Pada dasarnya pengertian kesejahteraan adalah sangat relatif dan berbeda-beda menurut pendapat masing-masing orang. Seseorang mengatakan bahwa orang lain hidupnya sejahtera, namun orang lain sebaliknya mengatakan bahwa dirinya tidak sejahtera.

Kesejahteraan dalam artian luas mencakup berbagai tindakan yang dilakukan manusia untuk mencapai tingkat kehidupan masyarakat yang lebih baik. Midgley (dalam Suharto, 2006) mendefinisikan kesejahteraan sebagai *“a condition or state of human well-being”*. Kondisi sejahtera terjadi manakala kehidupan manusia aman dan bahagia karena kebutuhan dasar akan gizi, kesehatan, pendidikan, tempat tinggal dan pendapatan dapat dipenuhi serta manakala manusia memperoleh perlindungan dari risiko-risiko utama yang mengancam hidupnya. Lebih lanjut Nugroho (1984: 33-34) mengutip tentang kesejahteraan dalam UU No.6 Tahun 1974 tentang ketentuan pokok dalam kesejahteraan sosial, pasal 2 ayat (1) yang berbunyi:

Kesejahteraan sosial adalah suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial materiil maupun spiritual yang diliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan dan ketentraman lahir batin yang memungkinkan bagi setiap warga negara untuk mengadakan pemenuhan kebutuhan jasmaniah-

rohaniah dan sosial, sebaik-baiknya bagi azasi serta kewajiban manusia dengan pancasila.

Menurut Smith yang dikutip oleh Batara (2017), mengemukakan bahwa usaha manusia dalam mencari jalan untuk mendapat kesejahteraan dicapai dengan pemenuhan semua kebutuhan dan kenyamanan hidup. Kemudian tingkat kesejahteraan itu sendiri dapat diukur dari tingkat pemenuhan kebutuhan seseorang dari yang primer, sekunder dan tersier. Sejalan dengan pemikiran tersebut ukuran kesejahteraan merupakan sesuatu yang abstrak, namun dapat diukur dengan menentukan ukuran yang diwakilkan dengan berbagai indikator yang berkaitan dengan kemampuan manusia dalam memenuhi kebutuhannya. Sukirno (1985) mengemukakan bahwa ukuran yang dipergunakan sebagai penentu kesejahteraan masyarakat atau keluarga yang umum adalah sebagai berikut:

1. Pendapatan, kekayaan, pekerjaan.
2. Lingkungan kerja.
3. Kesehatan.
4. Pendidikan.
5. Ketertiban sosial.
6. Milik pribadi yang diinginkan masyarakat.
7. Kesempatan rekreasi dan menggunakan waktu senggang.

Sjogyo (1978) berpendapat bahwa dalam mengukur tingkat kesejahteraan masyarakat atau rumah tangga sering digunakan beberapa indikator sosial ekonomi, antara lain jumlah penduduk, tingkat pendidikan, banyaknya anggota rumah tangga, maupun tingkat pendapatan rumah tangga. Sedangkan pengukuran tingkat kesejahteraan masyarakat di suatu negara menurut Badan Pusat Statistik (BPS, 2016) dengan melihat indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kependudukan
2. Kesehatan dan gizi
3. Pendidikan
4. Ketenagakerjaan
5. Taraf dan pola konsumsi
6. Perumahan dan lingkungan
7. Kemiskinan
8. Sosial lainnya

Selain pengertian kesejahteraan berbeda-beda bagi masing-masing orang, setiap negara pun memiliki penafsiran sendiri-sendiri mengenai kesejahteraan. Penafsiran kesejahteraan bagi setiap negara berdasarkan nilai-nilai dasar, ideologi, maupun cara pandang masyarakat yang hidup di negara tersebut. Negara dengan ideologi liberal misalnya akan menafsirkan kesejahteraan dengan mengacu pada materi, sehingga seseorang dapat dikatakan sejahtera apabila memiliki tambahan pendapatan dan kekayaan. Berbeda dengan negara yang menganut paham ideologi sosialis, dimana kesejahteraan dilihat berdasarkan aspek sosial. Sejahtera menurut mereka apabila seseorang memiliki eksistensi di dalam masyarakat sehingga dapat berinteraksi dengan orang lain secara bebas. Di sisi lain, ada pula masyarakat yang memandang kesejahteraan melalui kacamata spiritual. Kesejahteraan tidak semata-mata terkait pada keberlimpahan kekayaan material atau ketinggian status sosial, tetapi lebih kepada pemaknaan batiniah atas kekayaan (Ismail, 2014).

Dalam berbagai literatur ilmu ekonomi konvensional dengan mudah dapat dijumpai bahwa tujuan dari manusia dalam memenuhi kebutuhannya atas barang dan jasa adalah untuk mencapai kesejahteraan. Konsep kesejahteraan yang dijadikan tujuan dalam ekonomi konvensional ternyata sebuah terminologi yang kontroversial, karena dapat didefinisikan dengan banyak pengertian (Chapra,

2001). Kesejahteraan dipahami dalam bingkai materialisme dan hedonisme murni, dimana keadaan sejahtera terjadi manakala manusia memiliki keberlimpahan (tidak sekedar kecukupan) berbagai sarana material yang memberikan kenikmatan bagi kehidupannya (Anto, 2003).

2.5.2 Kesejahteraan Menurut Pandangan Ekonomi Islam

Terdapat banyak definisi dari para ahli tentang apa yang dimaksud dengan ekonomi Islam. Sebagaimana yang telah disebutkan oleh Anto dalam bukunya (2003) tentang beberapa definisi ekonomi Islam menurut para pakar ekonom muslim terkemuka saat ini, diantaranya:

1. Hasanuzzaman mendefinisikan ekonomi Islam sebagai suatu ilmu dan aplikasi petunjuk dan aturan syariah yang mencegah ketidakadilan dalam memperoleh dan menggunakan sumber daya material agar memenuhi kebutuhan manusia dan agar dapat menjalankan kewajibannya kepada Allah dan masyarakat.
2. Muhammad Abdul Mannan mendefinisikan ekonomi Islam adalah ilmu yang mempelajari masalah-masalah ekonomi masyarakat dalam perspektif nilai-nilai Islam.
3. Ekonomi Islam menurut Muhammad Akram Khan adalah studi yang memusatkan perhatian pada kesejahteraan manusia yang dicapai dengan mengoordinasikan sumber daya di bumi atas dasar kerjasama dan partisipasi.
4. Menurut Umer Chapra, ekonomi Islam adalah cabang ilmu yang membantu merealisasikan kesejahteraan manusia melalui alokasi dan distribusi sumber daya yang langka, yang sejalan dengan ajaran Islam, tanpa membatasi kebebasan individu ataupun menciptakan ketidakseimbangan makro dan ekologis.

Berbagai definisi di atas meskipun berbeda formulasi kalimatnya, tetapi mengandung pengertian dasar yang sama, pada intinya ekonomi Islam adalah suatu ilmu pengetahuan yang berupaya untuk memandang, meninjau, meneliti, dan akhirnya menyelesaikan permasalahan-permasalahan ekonomi dengan cara-cara yang Islami guna mencapai kesejahteraan hidup. Beberapa pemikir muslim seperti Baqir Sadr, Kadim as Sadr, dan Abbas Mirakhor berpendapat bahwa permasalahan utama ekonomi sesungguhnya bukanlah kelangkaan (*scarcity*), melainkan distribusi (*distribution*). Pandangan mereka dapat dikatakan berbeda dengan pandangan konvensional. Menurut mereka, Islam tidak mengenal konsep sumber daya ekonomi yang terbatas, sebab alam semesta ini maha luas. Sebaliknya, justru keinginan manusialah yang terbatas, jika batas-batas ini dilanggar, manusia justru akan kehilangan kepuasan, manfaat, dan bahkan akan menderita. Firman Allah dalam al-Qur'an yang menyatakan mengenai sumber daya yang tak terbatas dan berlimpah yaitu pada surah Lukman ayat 20 dan surah al-Furqaan ayat 2, adalah sebagai berikut:

أَلَمْ تَرَوْا أَنَّ اللَّهَ سَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَأَسْبَغَ عَلَيْكُمْ

نِعَمَهُ ظَهَرَ وَبَاطِنَةً... ﴿٢٠﴾

Artinya: "Tidaklah kamu memperhatikan bahwa sesungguhnya Allah telah menundukkan untuk (kepentingan)mu apa yang di langit dan apa yang ada di bumi, dan menyempurnakan untukmu nikmat-Nya lahir dan batin..." (Q.S.Lukman ayat 20)

الَّذِي لَهُ مُلْكُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَلَمْ يَتَّخِذْ وَلَدًا وَلَمْ يَكُن لَّهُ

شَرِيكٌ فِي الْمُلْكِ وَخَلَقَ كُلَّ شَيْءٍ فَقَدَرَهُ تَقْدِيرًا ﴿٢١﴾

Artinya: “Yang memiliki kerajaan langit dan bumi, tidak mempunyai anak, tidak ada sekutu bagi-Nya dalam kekuasaan(-Nya), dan Dia menciptakan segala sesuatu, lalu menetapkan ukuran-ukurannya dengan tepat.” (Q.S. Al-Furqaan ayat 2)

Namun ada juga pendapat lain, misalnya dari Chapra, Siddiqi, dan Mannan, menganggap bahwa *scarcity* tetap merupakan masalah utama dalam perekonomian. Menurut mereka, secara parsial atau lokal mungkin terjadi kelangkaan sumber daya ekonomi, meskipun secara keseluruhan (alam semesta) terjadi keseimbangan.

Islam mendorong pemeluknya untuk menekuni aktivitas ekonomi dalam segala bentuknya seperti pertanian, penggembalaan, berburu, industri, perdagangan, maupun bekerja di berbagai bidang keahlian lainnya. Islam juga menganjurkan untuk melakukan amal perbuatan yang menghasilkan benda atau pelayanan yang bermanfaat bagi manusia, atau yang memperindah kehidupan mereka dan menjadikannya lebih makmur dan sejahtera. Bahkan dalam ajaran Islam, perbuatan duniawi ini mendapat keberkahan dan memberikan nilai tambah sebagai ibadah kepada Allah serta dianggap sebagai jihad di jalan-Nya. Karena melalui aktivitas tersebut akan memungkinkan seorang muslim dapat melaksanakan risalah Islam, melaksanakan dakwahnya, menjaga dirinya, dan membantunya dalam mewujudkan tujuan-tujuan yang lebih besar. Selain itu, dengan bekerja seseorang dapat memenuhi hajat hidupnya, hajat hidup keluarganya, berbuat baik kepada kaum kerabatnya, memberikan pertolongan kepada orang yang membutuhkan dan ikut berpartisipasi bagi kemaslahatan umat (Qardhawi, 2001).

Maslahah atau kesejahteraan merupakan sebuah konsep yang mencakup semua urusan manusia, baik urusan ekonomi maupun urusan lainnya, dan yang membuat kaitan yang erat antara individu dengan masyarakat. Berbicara mengenai konsep kemaslahatan tidak akan lepas dari prinsip *Maqashid syariah*

yang merupakan inti dari kemaslahatan itu sendiri. Arti *maqashid syaari*’ atau *maqashid al-syariah* atau *al-maqashid al-syariyyah* adalah sama yang masih dalam satu pengertian, yaitu tujuan-tujuan syariat. Pengertian *maqashid syariah* dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dari sisi kata majemuk (*Murakkab al-Idafi*) dan dari sisi keilmuan (*‘ilm*). Dari *Murakkab al-Idafi* terdiri dari kata *maqsod* dan *syariah*. Secara etimologi, *al-maqsad* berasal dari kata *qasad-yaqsidu-maqsidan* yang berarti jalan yang lurus (*thariqul mustaqim*), tengah-tengah (*wasth*) dan keadilan (*‘adl*) (Ismail, 2014).

Tujuan penetapan hukum dalam Islam adalah untuk menciptakan kemaslahatan umat demi mencapai *falah* (bahagia dunia dan akhirat) dalam rangka memelihara tujuan-tujuan syara’. Adapun tujuan-tujuan syara’ yang harus dipelihara adalah: (1) menjaga agama (*al-dien*), (2) menjaga hidup atau jiwa (*nafs*), (3) menjaga keluarga atau keturunan (*nasl*), (4) menjaga harta atau kekayaan (*maal*), dan (5) menjaga intelek atau akal (*aql*). Seorang *mukallaf* akan mendapat kemaslahatan apabila dapat memelihara lima tujuan tersebut. Sebaliknya, jika tidak dapat memeliharanya maka akan mendapat kemudharatan (Ismail, 2014).

Karim dalam bukunya Ekonomi Mikro Islam (2014) menceritakan seorang ulama besar, Imam Al-Ghazali yang lahir pada tahun 450/1058, telah memberikan sumbangan besar dalam pengembangan dan pemikiran dalam dunia Islam salah satunya adalah fungsi kesejahteraan sosial Islam begitu juga tentang pandangannya tentang peran aktivitas ekonomi secara umum. Sebuah tema yang menjadi pangkal tolak sepanjang karya-karyanya adalah konsep *maslahah* atau kesejahteraan. Menurut Imam Al-Ghazali, kesejahteraan (*maslahah*) dari suatu masyarakat tergantung kepada pencarian dan pemeliharaan lima tujuan dasar sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya. Ia menitikberatkan bahwa sesuai tuntunan wahyu, “kebaikan dunia ini dan akhirat (*maslahat at-din wa al-dunya*) merupakan tujuan utamanya”.

Imam Al-Ghazali mendefinisikan aspek ekonomi dari fungsi kesejahteraan sosialnya dalam kerangka sebuah hierarki utilitas individu dan sosial yang meliputi:

1. Kebutuhan (*daruriat*), yaitu tingkat kebutuhan pertama yang merupakan kunci pemeliharaan dari kelima tujuan dasar *maqashid syariah*, seperti kebutuhan makanan, pakaian, dan perumahan. Walaupun demikian, Ghazali menyadari bahwa kebutuhan-kebutuhan dasar demikian cenderung fleksibel mengikuti waktu dan tempat serta dapat mencakup bahkan kebutuhan-kebutuhan sosiopsikologis.
2. Kesenangan atau kenyamanan (*hajaat*), yaitu kelompok kebutuhan kedua yang terdiri dari semua kegiatan dan hal-hal yang tidak vital bagi lima fondasi tersebut, akan tetapi dibutuhkan guna menghilangkan rintangan dan kesukaran dalam hidup.
3. Kemewahan (*tahsinaat*), yaitu kelompok kebutuhan ketiga yang mencakup kegiatan-kegiatan dan hal-hal yang lebih jauh dari sekedar kenyamanan saja, melainkan hal-hal yang bersifat melengkapi, menerangi atau menghiasi hidup

Dalam karyanya al-Muwafaqat, al-Syatibi menggunakan istilah yang berbeda-beda berkaitan dengan *maqashid al-syari'ah*. Istilah yang digunakan ialah *maqashid al-syari'ah*, *al-maqashid syari'iyah fi al-syari'ah*, dan *maqashid min syar'l al-hukm*. Walaupun dengan istilah yang berbeda-beda mengandung pengertian yang sama yakni tujuan hukum yang diturunkan oleh Allah SWT. Menurut al-Syabiti "sesungguhnya syariat itu bertujuan mewujudkan kemaslahatan manusia di dunia dan di akhirat", kemudian dalam ungkapannya yang lain "hukum-hukum disyariatkan untuk kemaslahatan hamba". Dari ungkapan tersebut, dapat dikatakan bahwa kandungan *maqashid syari'ah* adalah kemaslahatan umat manusia. Penekanan *maqashid syari'ah* oleh al-Syatibi secara umum berpedoman pada kandungan ayat-ayat al-Quran bahwa hukum-hukum

tuhan mengandung kemaslahatan. Ayat-ayat itu antara lain, dalam surat an-Nisa' ayat 165 Allah berfirman:

رُسُلًا مُّبَشِّرِينَ وَمُنذِرِينَ لِئَلَّا يَكُونَ لِلنَّاسِ عَلَى اللَّهِ حُجَّةٌ بَعْدَ الرُّسُلِ ۚ

وَكَانَ اللَّهُ عَزِيزًا حَكِيمًا ﴿١٦٥﴾

Artinya: “Mereka kami utus selaku rasul-rasul pembawa berita gembira dan pemberi peringatan, agar supaya tidak ada alasan bagi manusia membantah Allah sesudah utusannya rasul-rasul itu. Dan adalah Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana”. Kemudian Allah juga menegaskan pada surat al-Anbiya' ayat 107, yaitu:

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ ﴿١٠٧﴾

Artinya: “Dan tiadalah kami mengutus kamu, melainkan untuk menjadi rahmat bagi semesta alam”. Dalam keterkaitan demikianlah tujuan diciptakannya syariat yaitu kemaslahatan manusia di dunia dan di akhirat. Lebih lanjut, al-Syatibi menganggap bahwa kemaslahatan dapat diwujudkan apabila lima unsur pokok dapat diwujudkan dan dipelihara. Kelima unsur pokok tersebut adalah agama, jiwa, keturunan, akal dan harta. Dalam upaya mewujudkan dan memelihara lima unsur pokok itu, al-Syatibi membagi kepada tiga tingkatan, yaitu:

1. *Maslahah al-Daruriyat*
2. *Maslahah al-Hajiyat*, dan
3. *Maslahah al-Tahsiniyat*.

Maslahah al-Daruriyat dimaksudkan untuk memelihara lima unsur pokok dalam kehidupan manusia, apabila tidak terwujud dapat merusak kehidupan

manusia dunia dan akhirat secara keseluruhan. *Maslahah al-hajiyat* dimaksudkan untuk menghilangkan kesulitan atau memelihara lima unsur pokok agar menjadi lebih baik lagi. Sedangkan *masalah al-Tahsiniyat* dimaksudkan agar manusia dapat melakukan yang terbaik untuk penyempurnaan pemeliharaan lima unsur pokok (Bakri, 1996).

Adapun sahabat yang selalu menyertai baginda Rasulullah sallallahu alaihi wasallam, yaitu Ibnu Abbas mengemukakan 7 indikator mengenai kebahagiaan dunia, diantaranya :

1. *Qalibun syakirun* atau hati yang selalu bersyukur.

Memiliki jiwa syukur berarti selalu menerima apa adanya (qona'ah), sehingga tidak ada ambisi yang berlebihan dan selalu bersyukur atas apapun pemberian dan keputusan Allah SWT.

2. *Al azwaju shalihah*, yaitu pasangan hidup yang sholeh.

Pasangan hidup yang sholeh akan menciptakan suasana rumah dan keluarga yang harmonis. Di akhirat kelak seorang suami (sebagai imam keluarga) akan diminta pertanggungjawaban dalam mengajak istri dan anaknya kepada ketaatan. Berbahagialah menjadi seorang istri bila memiliki suami yang sholeh,

3. *Al auladun abrar*, yaitu anak yang soleh.

Amal ibadah seseorang belum cukup untuk membalas cinta dan kebaikan orang tua kita, namun minimal kita bisa memulainya dengan menjadi anak yang soleh, dimana doa anak yang sholeh kepada orang tuanya dijamin dikabulkan Allah.

4. *Albiatu sholihah*, yaitu lingkungan yang kondusif untuk iman kita.

Yang dimaksud dengan lingkungan yang kondusif ialah, kita boleh mengenal siapapun tetapi untuk menjadikannya sebagai sahabat karib kita,

haruslah orang-orang yang mempunyai nilai tambah terhadap keimanan kita. Dalam sebuah haditsnya, Rasulullah menganjurkan kita untuk selalu bergaul dengan orang-orang yang sholeh. Orang-orang yang sholeh akan selalu mengajak kepada kebaikan dan mengingatkan kita bila kita berbuat salah. Orang-orang sholeh adalah orang-orang yang bahagia karena nikmat iman dan nikmat Islam yang selalu terpancar pada cahaya wajahnya. Insya Allah cahaya tersebut akan ikut menyinari orang-orang yang ada disekitarnya.

5. *Al malul halal*, atau harta yang halal.

Paradigma dalam Islam mengenai harta bukanlah banyaknya harta tetapi halalnya. Ini tidak berarti Islam tidak menyuruh umatnya untuk kaya. Dalam riwayat Imam Muslim, Rasulullah SAW pernah bertemu dengan seorang sahabat yang berdoa mengangkat tangan. “Kamu berdoa sudah bagus”, kata Nabi SAW, “Namun sayang makanan, minuman dan pakaian dan tempat tinggalnya didapat secara haram, bagaimana doanya dikabulkan”. Berbahagialah menjadi orang yang hartanya halal karena doanya sangat mudah dikabulkan Allah. Harta yang halal juga akan menjauhkan setan dari hatinya, maka hatinya semakin bersih, suci dan kokoh, sehingga memberi ketenangan dalam hidupnya. Maka sangat penting seorang muslim untuk menjaga kehalalan harta yang diperolehnya.

6. *Tafakuh fi dien*, atau semangat untuk memahami agama.

Semangat memahami agama diwujudkan dalam semangat memahami ilmu-ilmu agama Islam. Semakin ia belajar, maka semakin ia terpacu untuk belajar lebih jauh lagi ilmu mengenai sifat-sifat Allah dan ciptaan-Nya. Allah menjanjikan nikmat bagi umat-Nya yang menuntut ilmu, semakin ia belajar semakin cinta ia kepada agamanya, semakin tinggi cintanya kepada Allah dan rasul-Nya. Cinta inilah yang akan memberi cahaya bagi hatinya.

7. Umur yang berkah.

Umur yang berkah artinya umur yang semakin tua semakin sholeh, dimana setiap detiknya diisi dengan amal ibadah. Seseorang yang mengisi hidupnya untuk kebahagiaan dunia semata, maka hari tuanya akan diisi dengan banyak berangan-angan tentang masa mudanya, iapun cenderung akan kecewa dengan masa tuanya. Disamping itu pikirannya terfokus pada bagaimana caranya menikmati sisa hidupnya, maka iapun sibuk berangan-angan terhadap kenikmatan dunia yang belum ia sempat rasakan, hatinya akan kecewa bila ia tidak mampu menikmati kenikmatan yang dianginkannya. Sedangkan orang yang mengisi umurnya dengan banyak mempersiapkan diri untuk akhirat maka semakin tua akan semakin rindu untuk bertemu dengan Sang Penciptanya.

2.6 Studi Terdahulu

Penelusuran studi terdahulu dimaksudkan untuk menggali informasi tentang penelitian yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Dengan penelusuran studi terdahulu akan diperoleh sisi atau ruang yang masih perlu untuk digali, sehingga penelitian yang akan dilakukan tidak tumpang tindih dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Studi terdahulu yang dipilih guna dijadikan sebagai acuan dan bahan pertimbangan dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1: Rekapitulasi Studi Terdahulu

No.	Nama, Judul, Tahun	Metode dan Variabel	Temuan
1.	Batara, Surya A. 2017. <i>Analisis Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja (Studi Pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang)</i>	Kuantitatif dengan metode OLS, variabel yang digunakan adalah kesejahteraan (Y), upah (X1), dan jaminan sosial (X2)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat upah dan jaminan sosial berbanding lurus dengan kesejahteraan tenaga kerja di PG. kebon Agung Malang.
2.	Mulyadi, Syndyatul. 2017. <i>Analisis Sistem Pengupahan dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Di Home Industry Sandal Desa Toyomarto Singosari)</i>	Kualitatif dengan metode studi kasus	Dari hasil penelitian diketahui system pengupahan yang digunakan adalah system borongan dan sudah sejalan dengan prinsip-prinsip ekonomi Islam. Dibuktikan dengan upah yang dibayarkan kepada pekerja sesuai dengan tanggung jawab dan jenis pekerjaannya.

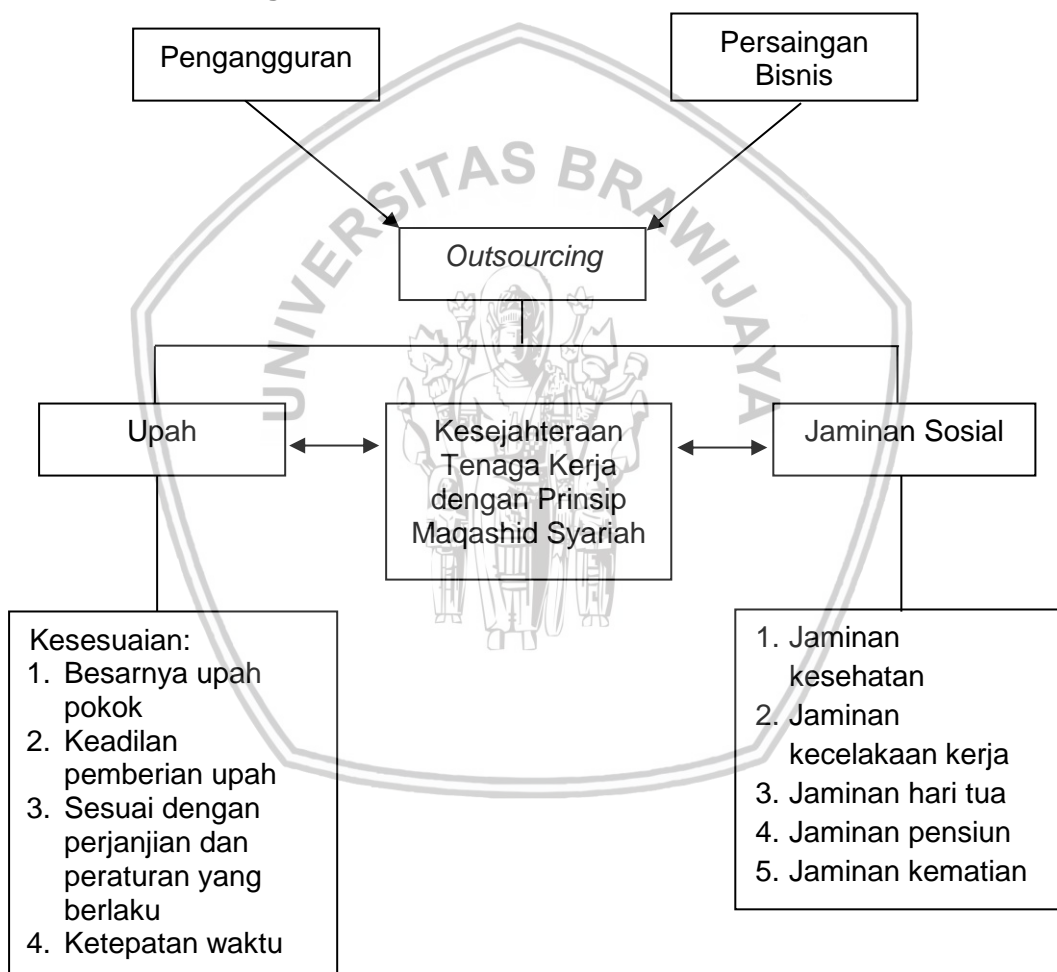
No.	Nama, Judul, Tahun	Metode dan Variabel	Temuan
3.	Silfi, Desyintia N. 2016. <i>Analisis Produktivitas dan Kesejahteraan Tenaga Kerja di Sektor Industri (Studi Pada PT Petrokimia Gresik)</i>	Kuantitatif dengan variabel independent gaji (X1), beban tanggungan keluarga (X2), lama kerja (X3), dan produktivitas kerja (Y) sebagai dependent. Variabel kesejahteraan menjadi variabel di luar model.	Variabel gaji (X1) dan lama kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan beban tanggungan keluarga (X2) tidak berpengaruh signifikan. Pengukuran kesejahteraan keluarga berdasarkan BKKBN diperoleh hasil bahwa sebanyak 22 keluarga sudah masuk kategori keluarga sejahtera III, sedangkan sisanya yaitu 7 keluarga masuk kategori tahap sejahtera II.
4.	Khairani, Devy. 2015. <i>Eksistensi maqashid Syariah Pada Kontrak Kerja Alih Daya Tenaga Kerja Cleaning Service (Studi Pada CS di FEB UB)</i>	Kualitatif	Terdapat beberapa aspek yang tidak diterima oleh pekerja CS di FEB UB yaitu upah yang diterima di bawah UMR, tidak ada jaminan sosial yang layak, tunjangan yang diberikan tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kemudian, apabila ditinjau dari prinsip <i>maqashid syariah</i> , tidak semua aspek dapat dikatakan memenuhi ukuran kemaslahatan.

Sumber: berbagai data yang diolah penulis, 2017

2.7 Kerangka Pikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana sebuah teori berhubungan dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Berdasarkan uraian dalam latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, serta tinjauan pustaka, maka dibuatlah kerangka berpikir untuk penelitian ini yang ditunjukkan pada gambar 2.3 berikut ini:

Gambar 2.4: **Kerangka Pemikiran**



Sumber: Ilustrasi Penulis

Pada gambar 2.3 dapat dijelaskan tentang alur dari proses berpikir peneliti dalam melakukan penelitian ini. Kerangka berfikir penulis dimulai dengan fenomena permasalahan ketenaga kerjaan yang sampai saat ini menjadi perbincangan penting yaitu masalah pengangguran. Di sisi lain, perusahaan saat ini dihadapkan pada persaingan bisnis yang semakin ketat dan kompleks, sehingga perusahaan dituntut untuk dapat merespon secara cepat dan fleksibel guna memenangkan persaingan tersebut. Kemudian pemerintah mengeluarkan kebijakan mengenai pengaturan tenaga kerja alih daya/*outsourcing* sebagai upaya dalam menurunkan tingkat pengangguran dan menjadi alternatif bagi perusahaan dalam menciptakan keunggulan komparatif serta mencapai efisiensi agar memenangkan persaingan usaha.

Namun dalam pelaksanaannya muncul permasalahan baru, yaitu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Khairani (2015) kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* belum terpenuhi akibat upah yang diterima di bawah Upah Minimum Regional yang berlaku dan tidak adanya jaminan sosial yang layak. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* dalam perspektif ekonomi Islam, yaitu dengan menggunakan indikator *maqashid syariah* yang dipengaruhi oleh faktor upah dan jaminan sosial yang diberikan.

2.8 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan peneliti serta landasan teori yang ada maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis yang merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan perusahaan yang masih perlu diuji kebenarannya, maka hipotesis yang dapat diduga bahwa peran dari upah dan jaminan sosial ini mampu meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

H_0 : upah dan jaminan sosial tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja

H_1 : upah dan jaminan sosial berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh upah (X1) dan jaminan sosial (X2) terhadap kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* (Y) ditinjau dari sudut pandang ekonomi Islam. Sesuai dengan tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei, yaitu metode yang digunakan adalah mengambil sampel dari populasi yang disajikan dengan angka-angka dan fakta yang ada di lapangan. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2009) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random begitu juga pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat penelitian berlangsung dan tempat untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan sebagai bukti nyata dan penguat dalam penulisan. Penelitian ini akan dilaksanakan di PT PJB UP Paiton Probolinggo Jawa Timur. Alat yang digunakan yaitu menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data mengenai upah, jaminan sosial, dan kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* dengan periode waktu penelitian pada tanggal 20 Desember 2017- 20 Januari 2018.

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Menurut Zulganef (2013), definisi operasional ialah kegiatan atau proses yang dilakukan peneliti untuk mengurangi tingkat abstraksi konsep sehingga konsep tersebut dapat diukur. Sebagaimana dijelaskan dalam kerangka pikir penelitian, terdapat tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Ketiganya diklasifikasikan ke dalam dua variabel, yaitu variabel terikat (*dependent*) dan variabel bebas (*independent*). Variabel yang menjadi variabel terikat pada penelitian ini adalah kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* (Y), sementara variabel bebas yang digunakan adalah upah (X1) dan jaminan sosial (X2). Adapun definisi operasional dan pengukuran variabel dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1: Definisi Operasional

Nama Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Upah (X ₁)	Upah merupakan balas jasa yang telah diserahkan oleh pemberi kerja/perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah atau akan dilakukan.	Kesesuaian: 1. Besarnya upah pokok 2. Keadilan pemberian upah 3. Sesuai dengan perjanjian dan peraturan yang berlaku 4. Ketepatan waktu
Jaminan Sosial (X ₂)	Jaminan sosial merupakan jaminan perlindungan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.	1. Jaminan kesehatan 2. Jaminan kecelakaan kerja 3. Jaminan hari tua 4. Jaminan pensiun 5. Jaminan kematian

Lanjutan tabel 3.1: Definisi Operasional

Nama Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Kesejahteraan (Y)	<i>Maslahah</i> atau kesejahteraan merupakan kebahagiaan dunia dan akhirat yang dicapai seseorang dengan memelihara tujuan-tujuan syara' atau yang dikenal dengan prinsip <i>Maqashid syariah</i>	1. Memelihara agama 2. Memelihara jiwa 3. Memelihara akal 4. Memelihara keturunan 5. Memelihara harta

Sumber : Berbagai Sumber Diolah, 2017.

3.4 Populasi dan Penentuan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2009), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang saja, melainkan objek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Dalam penelitian jumlah populasi harus disebutkan yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi dan wilayah yang akan diteliti. Maksudnya adalah untuk membatasi daerah yang akan digeneralisasikan. Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja di PT PJB UP Paiton Probolinggo pada tahun 2017 yang berjumlah 535 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2009), sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah teknik *Random Sampling*. Teknik *Random Sampling* dipilih karena peneliti sudah menentukan terlebih dahulu sampel yang akan dipakai yaitu tenaga kerja *outsourcing* muslim di PT PJB UP Paiton yang nanti akan dipilih secara acak untuk dijadikan sampel pada penelitian. Adapun teknik untuk menentukan jumlah sampel, digunakan rumus Slovin (Sanusi, 2014):

$$n = \frac{N}{(1 + N\alpha^2)}$$

Dimana: n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

α = error sampel yaitu 1-15%

$$\begin{aligned} n &= \frac{535}{(1 + 535 \cdot 0,1^2)} \\ &= \frac{535}{6,35} \\ &= 84,25 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan sampel dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh hasil sebesar 84,25, kemudian oleh peneliti dibulatkan menjadi 85 orang yang nantinya dijadikan sebagai sampel yang mewakili populasi tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja di PT PJB UP Paiton Probolinggo pada tahun 2017.

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Data Primer

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber dan bersifat mentah atau belum diolah (Wijaya, 2013). Data primer ini belum mampu memberikan informasi dalam pengambilan keputusan maka dari itu perlu diolah lebih lanjut. Untuk mendapatkan data primer, penulis menggunakan teknik kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2009).

Kuesioner ini merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila penulis mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, teknik pengumpulan data dengan kuesioner ini juga cocok digunakan jika jumlah dari responden yang akan diteliti cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Dengan adanya kontak langsung antara penulis dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data objektif dan cepat. Selanjutnya dalam melakukan pengukuran sikap, pendapat serta persepsi sekelompok orang atau seseorang maka penulis menggunakan skala *Linkert*. Skala *Likert* ialah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono,

2009). Dalam penelitian ini, fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh penulis, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Variabel penelitian yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Berikut tabel 3.2 menjelaskan skala *Likert*.

Tabel 3.2 :**Skala Likert**

Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2009.

Beberapa peneliti berpandangan bahwa skala likert masuk katagori skala ordinal sedangkan peneliti yang lain berpandangan bahwa skala likert termasuk kategori skala interval. Perbedaan pandangan ini berdampak pada pemilihan alat analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis. Jika peneliti berpandangan bahwa skala likert merupakan skala ordinal maka pengukuran yang menggunakan skala likert tidak bisa dianalisis dengan alat analisis parametrik seperti analisis korelasi *product moment*, analisis jalur dan analisis regresi, namun jika peneliti berpandangan bahwa skala likert merupakan skala interval maka dapat dianalisis dengan menggunakan alat analisis parametrik seperti analisis korelasi *product moment*, analisis jalur dan analisis regresi.

Dalam penelitian ini data yang didapat berupa data ordinal dari skala *likert*. Untuk memenuhi syarat dalam menggunakan analisis parametric data skala ordinal harus diubah menjadi skala interval. Sehingga peneliti merubah data skala ordinal menjadi skala interval dengan menggunakan *Metode Succsesive Interval (MSI)*, agar data dapat dianalisis dengan menggunakan analisis parametrik.

Menurut Hidayat (2005) *Metode Succsesive Interval (MSI)* adalah metode penskalaan untuk menaikkan skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval. Proses pentransformasian data ordinal menjadi data interval dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *Microsoft Office Excel 2007*.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder ialah data yang diperoleh dari sumber yang menerbitkan dan bersifat siap pakai (Wijaya, 2013). Data sekunder ini diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder ini diperoleh melalui kajian pustaka yang besumber dari buku, jurnal, ataupun dari penelitian lainnya yang terkait dengan tema penelitian ini.

3.6 Metode Analisis Data

Analisis data yang dilakukan adalah analisis statistik deskriptif untuk menjelaskan atau menggambarkan penelitian responden dan distribusi item masing-masing variabel. Dari data yang dikumpulkan, diedit dan ditabulasikan dalam tabel, kemudian dibahas secara deskriptif.

3.6.1 Pengujian Instrumen Penelitian

Sebuah instrumen penelitian digunakan untuk memperoleh data-data penelitian dan dilakukan uji coba agar diperoleh instrumen dengan tingkat validitas dan reliabilitas yang akurat. Salah satu ciri instrumen yang baik adalah apabila instrumen itu dapat dengan tepat mengukur apa yang hendak diukur secara valid.

a. Uji Validitas

Suatu alat ukur dapat dikatakan valid apabila alat itu mengukur suatu tes atau skala dengan akurat. Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat keabsahan suatu instrumen yang digunakan dalam penelitian ini. Pada penelitian ini, penulis membuat item-item yang ada didalamnya merupakan item yang dapat

mempresentasikan atribut yang hendak diukur. Suatu item kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai nilai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang memiliki nilai validitas kurang maka nilai validitasnya rendah. Rumus yang digunakan untuk menghitung validitas adalah (Wijaya, 2013):

$$R_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{((N \sum X^2) - (\sum X)^2) (n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

R_{xy} = Koefisien korelasi X dan Y

n = jumlah responden

X = skor variabel (jawaban responden)

Y = skor total dari variabel untuk responden ke-n

Validitas data diukur dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung > r tabel, dan nilainya positif maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Apabila suatu alat pengukuran telah dinyatakan valid, maka tahap berikutnya adalah mengukur reliabilitas dari alat sebagai ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah proses pengukuran yang menunjukkan suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif sama jika dilakukan pengukuran ulang terhadap subjek yang sama (Wijaya, 2013). Sehingga semakin kecil perbedaan dari hasil yang diperoleh, semakin andal tesnya. Dalam penelitian ini reliabilitas diukur menggunakan koefisien alpha. Koefisien alpha dapat diukur dengan menggunakan uji statistik *cronbach alpha* dengan menggunakan program SPSS

dan dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,6. Jika nilai *cronbach alpha* < 0,6 maka dapat dikatakan variabel tersebut tidak reliabel.

3.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda untuk menganalisis hubungan antara variabel dependent dan independent, maka pengelolaan data dalam penelitian menggunakan analisis statistik regresi linier berganda. Persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = kesejahteraan tenaga kerja outsourcing.
 α = konstanta.
 $\beta_1 \beta_2$ = koefisien regresi berganda.
 X_1 = upah yang diterima tenaga kerja outsourcing.
 X_2 = jaminan sosial yang diterima tenaga kerja outsourcing.
e = standar error.

Untuk mengetahui tingkat signifikan dari masing-masing koefisien regresi variabel independent terhadap variabel dependent maka menggunakan uji statistik diantaranya uji t, uji F, uji R^2 serta sebelumnya, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar mendapatkan asumsi-asumsi yang tidak bias dan efisien maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah pada model regresi, residual memiliki distribusi yang normal atau tidak. Seperti kita ketahui, uji t dan f mengasumsikan nilai dari residual mengikuti distribusi normal. Jika tidak berdistribusi normal maka tidak dapat menggunakan uji statistik sebagai alat analisisnya (Ghozali, 2001). Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian signifikansi koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

b. Uji Heteroskedastisitas

Asumsi dari suatu fungsi regresi ialah homoskedastik dimana variasi dari faktor pengganggu selalu sama pada data pengamatan yang satu ke data pengamatan yang lain ($\text{var}(u_i) = \sigma^2$). Apabila asumsi ini tidak dapat dipenuhi maka dapat dikatakan terjadi penyimpangan. Penyimpangan terhadap faktor pengganggu sedemikian itu disebut heteroskedastisitas.

Keadaan heteroskedastisitas dapat terjadi disebabkan karena sifat variabel yang diikutsertakan ke dalam model dan sifat data yang digunakan dalam analisis. Jika sifat data yang digunakan menggunakan data runtutan waktu (*time series*) maka kemungkinan asumsi untuk benar lebih besar dibandingkan dengan menggunakan data *cross section*.

c. Uji Multikolienaritas

Uji multikolienaritas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dalam model regresi (Firdaus, 2011). Adapun yang sering menyebabkan terjadinya multikolinearitas pada model regresi ialah kesalahan teoritis dalam pembentukan model fungsi regresi yang digunakan serta terlampau kecilnya jumlah dari pengamatan yang akan dianalisis dengan

model regresi yang ditentukan. Model yang baik seharusnya tidak terjadi yaitu nilai *Tolerance* di atas 0.1 dan nilai VIF di bawah 10.

3.6.4 Uji Hipotesis

Hipotesis penting untuk dilakukan dalam sebuah penelitian. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda sebagai cara untuk menguji hipotesis.

a. Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen dengan dependen secara simultan. Pengujian melalui Uji F atau variasinya dengan membandingkan F-hitung (F_h) dengan F-tabelnya (F_t) dengan derajat signifikan sebesar 5%. Apabila $F_h > F_t$ atau probabilitas kesalahan $> 5\%$, hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila $F_h < F_t$ atau probabilitas kesalahan lebih dari 5% maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen pada variabel dependen (Wijaya, 2013).

b. Uji t (Parsial)

Untuk menguji pengaruh variabel independen digunakan uji t, yang berfungsi untuk menguji koefisien regresi linier berganda secara parsial. Pengujian melalui uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , dengan derajat signifikan 5%. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau kesalahan $< 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa variabel dependen dapat menerangkan variabel independen dan memang ada pengaruh signifikan antara variabel yang diuji. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau kesalahan $> 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti bahwa variabel dependen dapat menerangkan variabel independen dan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel yang diuji. (Wijaya, 2013).

c. Uji Koefisien Determinasi (*R-Squared*)

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya dengan syarat hasil uji F atau uji *chow chi-square* signifikan. Besaran koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Besaran nilai R^2 mendekati 1 maka semakin besar variabel independen dapat menjelaskan secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Dan sebaliknya, jika nilai R^2 semakin mendekati 0 maka semakin kecil variabel independen dapat menjelaskan secara bersama-sama variabel dependennya.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai hasil temuan data yang telah didapat selama penelitian berlangsung. Dimana hasil temuan yang telah diuji dibandingkan dan disesuaikan dengan teori. Penjelasan yang dipaparkan pada bab ini meliputi gambaran umum wilayah penelitian, deskripsi umum responden, deskripsi jawaban responden, analisis statistik, dan analisis ekonomi.

4.1 Gambaran Umum Wilayah Penelitian

PT Pembangkitan Jawa-Bali (PJB) sejak berdiri tahun 1995 senantiasa mengabdikan diri untuk bangsa dan negara Indonesia, serta mendorong perkembangan perekonomian nasional dengan menyediakan energi listrik yang bermutu tinggi, andal dan ramah lingkungan. Dengan visi menjadi perusahaan pembangkit tenaga listrik Indonesia yang terkemuka dengan standar kelas dunia, PJB tiada henti berbenah dan melakukan inovasi dengan tetap berpegang pada kaidah tata pengelolaan perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance/GCG*). Berkat dukungan *shareholders* dan *stakeholders*, PJB tumbuh dan berkembang dengan berbagai bidang usaha, tanpa meninggalkan tanggung jawab sosial perusahaan demi terwujudnya kemandirian masyarakat dan kelestarian lingkungan hidup.

Guna mewujudkan visi menjadi perusahaan pembangkit tenaga listrik Indonesia yang terkemuka dengan standar kelas dunia, PJB menjalankan misi antara lain :

1. Memproduksi tenaga listrik yang handal dan berdaya saing
2. Meningkatkan kinerja secara berkelanjutan melalui implementasi tata kelola pembangkitan dan sinergi business partner dengan metode best practise dan ramah lingkungan
3. Mengembangkan kapasitas dan kapabilitas SDM yang mempunyai kompetensi tehnik dan manajerial yang unggul serta berwawasan bisnis

PT PJB memiliki enam unit pembangkit, diantaranya yaitu UP Gresik (2.219 MW), UP Paiton (800 MW), UP Muara Karang (908 MW), UP Muara Tawar (920 MW), UP Cirata (1.008 MW) dan UP Brantas (281 MW). Unit Pembangkitan Paiton sendiri terbentuk berdasarkan surat keputusan direksi PLN No.030K/023/DIR/1993, tanggal 15 Maret 1992 merupakan unit kerja yang dikelola oleh PT. PLN (Persero) Pembangkitan dan Penyaluran Jawa Bagian Timur dan Bali (PLN KJT dan BALI) Sektor Paiton. PT PJB UP Paiton berlokasi di Jl. Raya Surabaya-Situbondo Km142, Paiton-Probolinggo, Jawa Timur. Lokasi tersebut terletak kurang lebih 52 Km dari Probolinggo atau kurang lebih 142 Km dari Surabaya ke arah timur. Sedangkan total area proyek Paiton adalah kurang lebih 476 Ha, termasuk kurang lebih 200 Ha untuk ash disposal (area pembuangan abu) dan kurang lebih 32 Ha untuk komplek perumahan karyawan.

Berdasarkan surat keputusan direksi No.039K/023/DIR/1998 tentang pemisahan fungsi pemeliharaan dan fungsi operasi PT. PLN Pembangkitan Tenaga Listrik Jawa-Bali II Unit Pembangkitan Paiton. Organisasi UP. Paiton sejak tanggal 3 Juni 1999 mengalami perubahan mengikuti perkembangan organisasi di PT. PLN. PJB. II yang fleksibel dan dinamis sehingga mampu menghadapi dan menyesuaikan situasi bisnis yang selalu berubah. Salah satu wujud dari perkembangan organisasi yang fleksibel yaitu dengan diadakannya kerjasama dengan perusahaan mitra untuk pelaksanaan kegiatan yang sifatnya *non-core*

business yang dikenal dengan sistem *outsourcing*. Berikut adalah data yang menunjukkan perusahaan mitra PT PJB UP Paiton dengan jumlah tenaga kerja *outsourcing* yang digunakan:

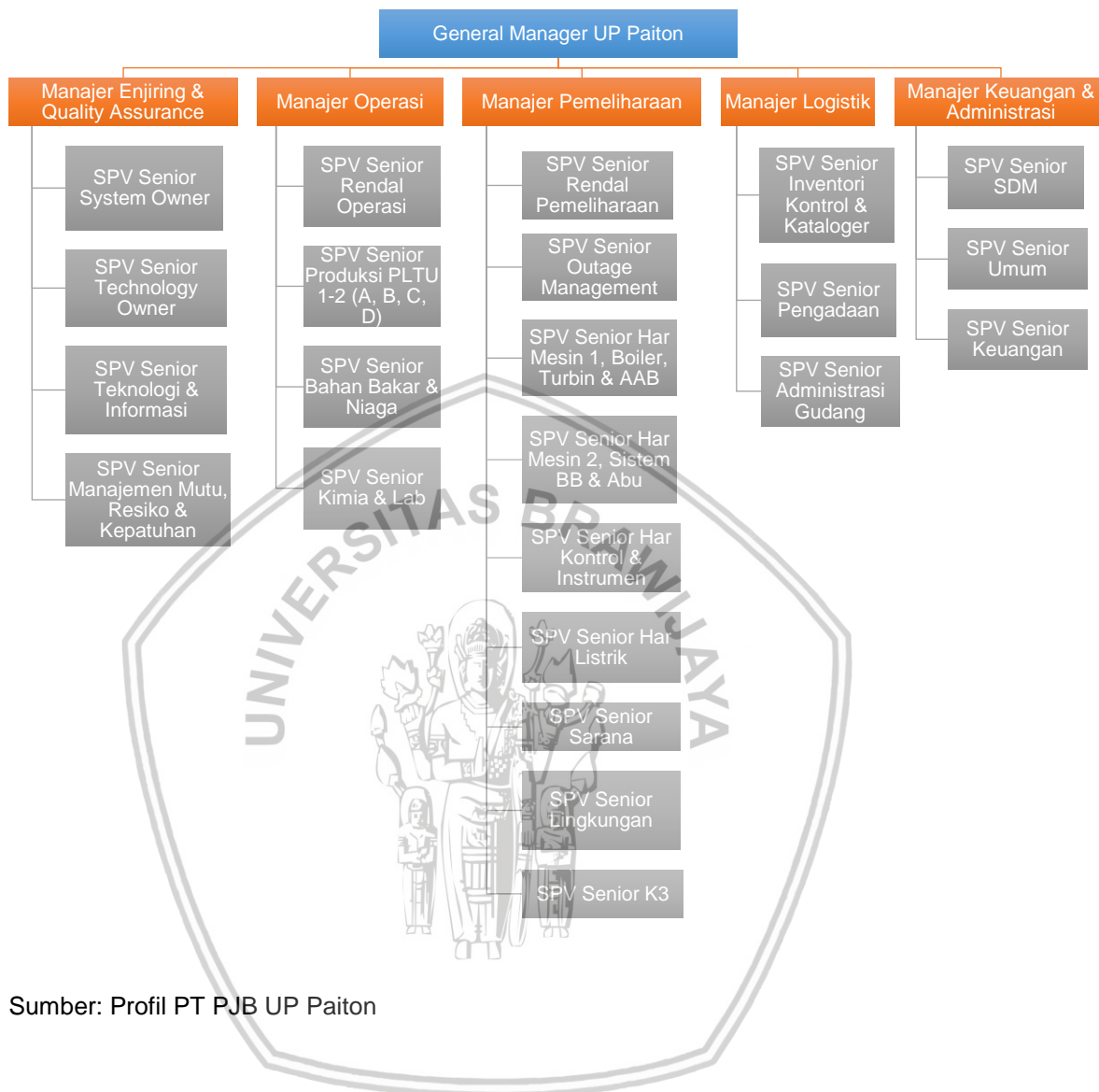
Tabel 4.1: **Perusahaan Mitra dan Jumlah Tenaga Kerja *Outsourcing***

No.	Nama Perusahaan	Jumlah Pekerja <i>Outsourcing</i>
1	PT Sinergy Bangun Yasa	69
2	PT Tantular	2
3	PT Semanggi Tiga	103
4	PT Rentokil Indonesia	3
5	PT Riza Utama Teknik	24
6	PT Surya Pranoesa	10
7	PT PJB Services	20
8	PT MKP	128
9	PT Sinar Biru Cemerlang	148
10	Kopkar Usaha Bakti	6
11	PT Adhiguna Putera	27
Total		540

Sumber: PT PJB UP Paiton, 2018

PT PJB UP Paiton terdapat struktur organisai perusahaan yang memegang fungsi kendali terhadap seluruh aktivitas perusahaan. Struktur organisai ini disusun berdasarkan hasil keputusan PLN pusat karena PT PJB UP Paiton termasuk BUMN dan merupakan anak perusahaan PLN. Salah satu urgensi dari struktur organisai dalam PT PJB UP Paiton merupakan pengambil kebijakan tertinggi dalam internal PT PJB UP Paiton, yang ditunjukkan pada gambar 4.1 beriku ini:

Gambar 4.1: **Struktur Organisasi PT PJB UP Paiton**



Sumber: Profil PT PJB UP Paiton

4.2 Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 85 responden melalui penyebaran responden, maka dapat diperoleh gambaran umum tentang karakteristik responden yang telah diteliti sebagai berikut:

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan usia ditunjukkan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2: **Usia Responden**

Tingkat Usia	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
< 21 tahun	4	4,7
21-30 tahun	24	28,2
31-40 tahun	27	31,8
> 40 tahun	30	35,3
Total	85	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa 4 orang (4,7%) responden berusia kurang dari 21 tahun, sebanyak 24 orang (28,2%) berusia antara 21-30 tahun, sebanyak 27 orang (31,8%) berusia antara 31-40 tahun, dan sebanyak 30 orang (35,3%) berusia lebih dari 40 tahun. Jadi sebagian besar responden yang diteliti berusia lebih dari 40 tahun.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3: **Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
Laki-laki	78	91,8
Perempuan	7	8,2
Total	85	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebanyak 78 orang (91,8%) responden adalah laki-laki dan sebanyak 7 orang (8,2%) responden berjenis kelamin perempuan. Sebagian besar responden yang diteliti berjenis kelamin laki-laki karena karyawan PT PJB UP Paiton didominasi oleh tenaga lapangan seperti bagian operasional, *maintenance* dan pekerjaan tersebut lebih sesuai untuk karyawan laki-laki.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan ditunjukkan pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4: **Tingkat Pendidikan Responden**

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
SLTP	7	8,2
SLTA	70	82,4
Diploma	5	5,9
S1	2	2,4
S2	1	1,2
Total	85	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden memiliki tingkat pendidikan SLTP sebanyak 7 orang (8,2%), SLTA sebanyak 70 orang (82,4%), Diploma sebanyak 5 orang (5,9%), dan perguruan tinggi (S1 dan S2) sebanyak 3 orang (3,6%). Jadi sebagian besar responden yang diteliti memiliki tingkat pendidikan SLTA, artinya sebagian besar karyawan *outsourcing* PT PJB UP Paiton memiliki tingkat pengetahuan dan intelektual yang sudah memadai.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan status pernikahan ditunjukkan pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5: **Status Pernikahan Responden**

Status Pernikahan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
Lajang	19	22,4
Sudah Menikah	66	77,6
Total	85	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa sebanyak 19 orang (22,4%) masih lajang sedangkan sisanya sebanyak 66 orang (77,6%) sudah menikah. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian besar karyawan *outsourcing* PT PJB UP Paiton sudah menikah.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan

Gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan jumlah tanggungan yang dimiliki ditunjukkan pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6: **Jumlah Tanggungan Responden**

Jumlah Tanggungan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
0	8	9,4
1	7	8,2
2	18	21,2
3	22	25,9
4	19	22,4
5	6	7,1
6	4	4,7
7	1	1,2
Total	85	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa responden yang tidak memiliki tanggungan sebanyak 8 orang (9,4%), terdapat satu responden yang memiliki tanggungan paling banyak yaitu 7 orang, dan sebagian besar responden memiliki jumlah tanggungan antara 2-4 orang. Responden yang memiliki tanggungan 2 orang adalah 18 responden (21,2%), sebanyak 22 responden (25,9%) memiliki tanggungan 3 orang, dan 19 responden (22,4%) memiliki tanggungan 4 orang.

4.3 Deskripsi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi menerangkan tentang jawaban dari kuesioner yang telah disebar dan diisi oleh responden, deskripsi dari keseluruhan jawaban responden pada setiap item pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

4.3.1 Deskripsi Jawaban Item Variabel Upah

Pada variabel upah terdapat enam item yang ditanyakan kepada responden. Adapun distribusi frekuensi jawaban ditunjukkan pada tabel 4.7:

Tabel 4.7: **Distribusi Frekuensi Item Variabel Upah (X_1)**

No.	Pernyataan	Skala Nilai				Total	Mean
		SS	S	TS	STS		
1	Jumlah upah/gaji yang diberikan perusahaan dapat mencukupi kebutuhan pokok sehari-hari	25	49	10	1	85	3,15
		29,4%	57,6%	11,8%	1,2%	100%	
2	Upah/gaji yang saya terima telah sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada saya	22	44	19	0	85	3,04
		25,9%	51,8%	22,4%	0%	100%	
3	Upah/gaji yang saya terima telah sesuai dengan perjanjian kerja	32	42	11	0	85	3,25
		37,6%	49,4%	12,9%	0%	100%	
4	Perusahaan selalu memberikan upah/gaji dengan tepat waktu	42	42	1	0	85	3,48
		49,4%	49,4%	1,2%	0%	100%	

No.	Pernyataan	Skala Nilai				Total	Mean
		SS	S	TS	STS		
5	Perusahaan selalu memberikan upah/gaji sesuai dengan upah minimum yang ada pada peraturan pemerintah	37	44	4	0	85	3,39
		43,5%	51,8%	4,7%	0%	100%	
6	Perusahaan memberikan upah insentif bagi pekerja yang lembur atau yang memiliki kinerja baik	32	47	6	0	85	3,31
		37,6%	55,3%	7,1%	0%	100%	

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa pada item pernyataan 1 untuk variabel upah didapat rata-rata jumlah skor jawaban responden sebesar 3,15 artinya jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju. Sebanyak 74 responden merasa upah yang diberikan oleh perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Pernyataan kedua mengenai kesesuaian upah dengan kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan *outsourcing*. Dari jawaban responden didapat rata-rata jumlah skor sebesar 3,04 artinya jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju dan sebanyak 66 responden merasa upah yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan.

Pernyataan ketiga mengenai kesesuaian upah yang diberikan dengan perjanjian kerja. Dari jawaban responden didapat rata-rata jumlah skor sebesar 3,25 artinya jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju dan sebanyak 74 responden merasa upah yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan perjanjian kerja.

Pernyataan keempat mengenai ketepatan waktu perusahaan dalam memberikan upah. Dari jawaban responden didapat rata-rata jumlah skor sebesar 3,48 artinya jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju dan

sebanyak 84 responden setuju bahwa perusahaan selalu memberikan upah dengan tepat waktu.

Pernyataan kelima mengenai kesesuaian upah yang diberikan dengan peraturan pemerintah. Dari jawaban responden didapat rata-rata jumlah skor sebesar 3,39 artinya jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju dan sebanyak 81 responden setuju bahwa perusahaan selalu memberikan upah sesuai dengan upah minimum yang ada pada peraturan pemerintah.

Pernyataan keenam mengenai pemberian upah insentif kepada karyawan *outsourcing*. Dari jawaban responden didapat rata-rata jumlah skor sebesar 3,31 artinya jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju dan sebanyak 79 responden setuju bahwa perusahaan memberikan upah insentif bagi pekerja yang lembur atau yang memiliki kinerja baik.

4.3.2 Deskripsi Jawaban Item Variabel Jaminan Sosial

Pada variabel jaminan sosial terdapat delapan item yang ditanyakan kepada responden. Adapun distribusi frekuensi jawaban ditunjukkan pada tabel 4.8:

Tabel 4.8: **Distribusi Frekuensi Item Variabel Jaminan Sosial (X_2)**

No.	Pernyataan	Skala Nilai				Total	Mean
		SS	S	TS	STS		
1	Perusahaan selalu memberikan pemeriksaan kesehatan secara berkala	31	52	2	0	85	3,34
		36,5%	61,2%	2,4%	0%	100%	
2	Kualitas jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan tergolong baik	27	50	8	0	85	3,22
		31,8%	58,8%	9,4%	0%	100%	
3	Bila karyawan sakit biaya pengobatan diganti oleh jasa asuransi yang ditunjuk oleh perusahaan	22	57	6	0	85	3,19
		25,9%	67,1%	7,1%	0%	100%	

No.	Pernyataan	Skala Nilai				Total	Mean
		SS	S	TS	STS		
4	Perusahaan memberikan penanggulangan yang cepat saat terjadi kecelakaan kerja dan memberikan santunan bila terjadi kecelakaan kerja pada karyawan	23	56	6	0	85	3,20
		27,1%	65,9%	7,1%	0%	100%	
5	Perusahaan selalu melakukan usaha peningkatan keselamatan kerja berkelanjutan	23	52	9	0	85	3,16
		27,1%	62,4%	10,6%	0%	100%	
6	Perusahaan telah menyediakan pakaian kerja sesuai dengan jenis pekerjaan karyawan dan menyediakan alat pelindung diri yang lengkap serta dalam kondisi baik	28	51	6	0	85	3,26
		32,9%	60,0%	7,1%	0%	100%	
7	Perusahaan memberikan uang pesangon saat karyawan sudah tidak produktif atau habis masa kontrak yang dibayarkan sekaligus atau berkala	20	55	5	5	85	3,06
		23,5%	64,7%	5,9%	5,9%	100%	
8	Perusahaan juga memberikan jaminan asuransi/santunan kepada keluarga bila karyawan meninggal dunia karena kecelakaan kerja	27	53	5	0	85	3,26
		31,8%	62,4%	5,9%	0%	100%	

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa pada item pernyataan 1 untuk variabel jaminan sosial didapat rata-rata jumlah skor jawaban responden sebesar 3,34 artinya jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju. Sebanyak 83 responden setuju dengan pernyataan bahwa perusahaan selalu memberikan pemeriksaan kesehatan secara berkala.

Pernyataan kedua mengenai kualitas jaminan kesehatan yang diberikan kepada karyawan *outsourcing*. Dari jawaban responden didapat rata-rata jumlah skor sebesar 3,22 artinya jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju dan sebanyak 77 responden merasa bahwa Kualitas jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan tergolong baik.

Pernyataan ketiga mengenai biaya pengobatan bila karyawan *outsourcing* jatuh sakit. Dari jawaban responden didapat rata-rata jumlah skor sebesar 3,19 artinya jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju dan sebanyak 79 responden setuju bahwa biaya pengobatan karyawan yang sakit diganti oleh jasa asuransi yang ditunjuk oleh perusahaan.

Pernyataan keempat mengenai penanggulangan kecelakaan kerja bagi karyawan *outsourcing*. Dari jawaban responden didapat rata-rata jumlah skor sebesar 3,20 artinya jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju dan sebanyak 79 responden setuju bahwa perusahaan telah memberikan penanggulangan yang cepat saat terjadi kecelakaan kerja dan memberikan santunan bila terjadi kecelakaan kerja pada karyawan *outsourcing*.

Pernyataan kelima mengenai upaya perusahaan dalam meningkatkan keselamatan kerja bagi karyawan *outsourcing*. Dari jawaban responden didapat rata-rata jumlah skor sebesar 3,16 artinya jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju dan sebanyak 75 responden beranggapan bahwa perusahaan selalu melakukan usaha peningkatan keselamatan kerja berkelanjutan.

Pernyataan keenam mengenai pakaian kerja dan alat pelindung bagi karyawan *outsourcing*. Dari jawaban responden didapat rata-rata jumlah skor sebesar 3,26 artinya jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju dan sebanyak 79 responden setuju bahwa perusahaan telah menyediakan pakaian kerja sesuai dengan jenis pekerjaan karyawan dan menyediakan alat pelindung diri yang lengkap serta dalam kondisi baik.

Pernyataan ketujuh mengenai pemberian pesangon kepada karyawan yang sudah tidak produktif dan habis masa kontrak. Dari jawaban responden didapat

rata-rata jumlah skor sebesar 3,06 artinya jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju dan sebanyak 75 responden setuju bahwa perusahaan memberikan uang pesangon saat karyawan sudah tidak produktif atau habis masa kontrak yang dibayarkan sekaligus atau berkala.

Pernyataan kedelapan mengenai santunan yang diberikan kepada keluarga karyawan yang meninggal dunia akibat kecelakaan kerja. Dari jawaban responden didapat rata-rata jumlah skor sebesar 3,26 artinya jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju dan sebanyak 80 responden setuju bahwa perusahaan memberikan jaminan asuransi/santunan kepada keluarga bila karyawan meninggal dunia karena kecelakaan kerja.

4.3.3 Deskripsi Jawaban Item Variabel Kesejahteraan Tenaga Kerja

Pada variabel kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* terdapat dua puluh item yang ditanyakan kepada responden. Adapun distribusi frekuensi jawaban ditunjukkan pada tabel 4.9:

Tabel 4.9: **Distribusi Frekuensi Item Variabel Kesejahteraan Tenaga Kerja(Y)**

No.	Pernyataan	Skala Nilai				Total	Mean
		SS	S	TS	STS		
1	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menunaikan ibadah seperti shalat fardhu dan shalat jumat	51	34	0	0	85	3,60
		60%	40%	0%	0%	100%	
2	Suara adzan senantiasa diperdengarkan di setiap ruang kerja/ kantor	33	47	5	0	85	3,33
		38,8%	55,3%	5,9%	0%	100%	
3	Kondisi tempat ibadah yang disediakan perusahaan baik dan layak digunakan	46	39	0	0	85	3,54
		54,1%	45,9%	0%	0%	100%	

No.	Pernyataan	Skala Nilai				Total	Mean
		SS	S	TS	STS		
4	Seluruh karyawan di perusahaan saling menghormati atas kehidupan beragama	39	46	0	0	85	3,46
		45,9%	54,1%	0%	0%	100%	
5	Dari upah yang saya terima, saya bisa menyisihkan sebagian untuk orang lain yang membutuhkan (zakat, infaq atau sedekah)	19	58	8	0	85	3,13
		22,4%	68,2%	9,4%	0%	100%	
6	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya sesuai dengan kemampuan dan kapasitas yang saya miliki	23	60	2	0	85	3,25
		27,1%	70,6%	2,4%	0%	100%	
7	Perusahaan menangani kesehatan karyawan dengan baik	25	55	5	0	85	3,24
		29,4%	64,7%	5,9%	0%	100%	
8	Perusahaan menangani kecelakaan kerja setiap karyawan dengan baik dan layak digunakan	22	56	7	0	85	3,18
		25,9%	65,9%	8,2%	0%	100%	
9	Saya merasa aman dari gangguan selama bekerja di perusahaan	23	56	6	0	85	3,20
		27,1%	65,9%	7,1%	0%	100%	
10	Terdapat larangan bagi karyawan mengkonsumsi obat-obatan terlarang/narkotika Perusahaan mengadakan rekreasi bagi karyawan pada suatu waktu	46	36	2	1	85	3,49
		54,1%	42,4%	2,4%	1,2%	100%	
11	Perusahaan mengadakan rekreasi bagi karyawan pada suatu waktu	13	51	18	3	85	2,87
		15,3%	60,0%	21,2%	3,5%	100%	
12	Perusahaan memberikan kesempatan karyawan mengembangkan karir dan memperoleh pendidikan	21	42	19	3	85	2,95
		24,7%	49,4%	22,4%	3,5%	100%	
13	Perusahaan tidak membatasi usia menikah atau tidak adanya larangan menikah pada masa kerja tertentu	20	59	6	0	85	3,16
		23,5%	69,4%	7,1%	0%	100%	
14	Upah yang saya peroleh cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari saya dan keluarga	17	53	11	4	85	2,98
		20,0%	62,4%	12,9%	4,7%	100%	
15	Perusahaan memberikan bantuan biaya persalinan	19	43	19	4	85	2,91
		22,4%	50,6%	22,4%	4,7%	100%	
16	Upah yang diperoleh cukup untuk pendidikan anak	10	53	21	1	85	2,85
		11,8%	62,4%	24,7%	1,2%	100%	
17	Saya merasa puas dan bersyukur terhadap upah yang saya peroleh dari perusahaan	18	60	5	2	85	3,11
		21,2%	70,6%	5,9%	2,4%	100%	

No	Pernyataan	Skala Nilai				Total	Mean
		SS	S	TS	STS		
18	Saya merasa upah yang saya terima merupakan rezeki yang halal	41	44	0	0	85	3,48
		48,2 %	51,8 %	0%	0%	100 %	
19	Dari upah yang diperoleh saya bisa menabung untuk kehidupan di masa mendatang	20	45	18	2	85	2,98
		23,5 %	52,9 %	21,2 %	2,4 %	100 %	
20	Perusahaan memberikan pesangon ketika masa kontrak telah berakhir	26	50	6	3	85	3,16
		30,6 %	58,8 %	7,1%	3,5 %	100 %	

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa pada item pernyataan 1 untuk variabel kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* mengenai pelaksanaan ibadah fardhu didapat rata-rata jumlah skor jawaban responden sebesar 3,60 artinya jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju. Sebanyak 85 responden setuju dengan pernyataan bahwa perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menunaikan ibadah seperti shalat fardhu dan shalat jumat.

Dari jawaban responden untuk pernyataan kedua didapat rata-rata jumlah skor sebesar 3,33 artinya jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju dan sebanyak 80 responden setuju bahwa suara adzan senantiasa diperdengarkan di setiap ruang kerja/ kantor PT PJB UP Paiton Probolinggo .

Pernyataan ketiga mengenai kondisi tempat ibadah. Dari jawaban responden didapat rata-rata jumlah skor sebesar 3,54 artinya jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju dan sebanyak 85 responden menilai bahwa kondisi tempat ibadah yang disediakan perusahaan baik dan layak digunakan.

Dari jawaban responden untuk pernyataan keempat didapat rata-rata jumlah skor sebesar 3,46 artinya jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju

dan sebanyak 85 responden merasa seluruh karyawan di perusahaan saling menghormati atas kehidupan beragama.

Pernyataan kelima mengenai kemampuan menyisihkan sebagian upah untuk orang yang membutuhkan. Dari jawaban responden didapat rata-rata jumlah skor sebesar 3,13 artinya jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju dan sebanyak 77 responden mengaku dapat menyisihkan sebagian upah yang diterima untuk membayar zakat, infaq atau sedekah..

Dari jawaban responden untuk pernyataan keenam didapat rata-rata jumlah skor sebesar 3,25 artinya jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju dan sebanyak 83 responden merasa bahwa perusahaan membebankan pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas yang dimilikinya.

Pernyataan ketujuh mengenai penanganan kesehatan yang diberikan kepada karyawan. Dari jawaban responden didapat rata-rata jumlah skor sebesar 3,24 artinya jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju dan sebanyak 80 responden menganggap bahwa perusahaan sudah memberikan penanganan kesehatan kepada karyawan dengan baik.

Pernyataan kedelapan mengenai penanganan perusahaan terhadap karyawan *outsourcing* ketika terjadi kecelakaan kerja. Dari jawaban responden didapat rata-rata jumlah skor sebesar 3,18 artinya jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju dan sebanyak 78 responden setuju bahwa perusahaan menangani kecelakaan kerja setiap karyawan dengan baik dan layak digunakan.

Dari jawaban responden untuk pernyataan kesembilan didapat rata-rata jumlah skor sebesar 3,20 artinya jawaban dari responden mengarah kepernyataan

setuju dan sebanyak 79 responden merasa aman dari gangguan selama bekerja di perusahaan.

Pernyataan kesepuluh mengenai larangan mengkonsumsi obat-obatan terlarang. Dari jawaban responden didapat rata-rata jumlah skor sebesar 3,49 artinya jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju dan sebanyak 82 responden setuju bahwa terdapat larangan bagi karyawan mengkonsumsi obat-obatan terlarang/narkotika.

Dari jawaban responden untuk pernyataan kesebelas didapat rata-rata jumlah skor sebesar 2,87 artinya jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju walaupun tidak sedikit responden yang menjawab tidak setuju. Sebanyak 64 responden setuju perusahaan mengadakan rekreasi bagi karyawan *outsourcing* pada suatu waktu dan sisanya 21 responden mengaku tidak pernah mengikuti rekreasi perusahaan.

Pernyataan keduabelas mengenai karir dan pendidikan bagi karyawan *outsourcing*. Dari jawaban responden didapat rata-rata jumlah skor sebesar 2,95 artinya jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju walaupun tidak sedikit responden yang menjawab tidak setuju. Sebanyak 63 responden setuju bahwa perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan *outsourcing* untuk mengembangkan karir dan memperoleh pendidikan sedangkan sisanya 22 responden tidak memperoleh kesempatan tersebut.

Dari jawaban responden untuk pernyataan ketigabelas didapat rata-rata jumlah skor sebesar 3,16 artinya jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju dan sebanyak 79 responden setuju bahwa perusahaan tidak membatasi usia menikah atau tidak adanya larangan menikah pada masa kerja tertentu.

Pernyataan keempatbelas mengenai kecukupan upah yang diterima karyawan *outsourcing* untuk kebutuhan keluarganya. Dari jawaban responden didapat rata-rata jumlah skor sebesar 2,98 artinya jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju dan jumlah responden yang menjawab setuju sebanyak 70 sedangkan 15 responden merasa upah yang diterima belum mampu memenuhi kebutuhannya dan keluarga.

Dari jawaban responden untuk pernyataan kelimabelas didapat rata-rata jumlah skor sebesar 2,91 artinya jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju walaupun tidak sedikit responden yang menjawab tidak setuju. Sebanyak 62 responden setuju bahwa perusahaan memberikan bantuan biaya persalinan sedangkan sisanya yaitu 23 responden mengaku perusahaan tidak memberikan bantuan biaya persalinan.

Dari jawaban responden untuk pernyataan keenambelas didapat rata-rata jumlah skor sebesar 2,85 artinya jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju walaupun tidak sedikit responden yang menjawab tidak setuju. Sebanyak 63 responden setuju bahwa upah yang diterima cukup untuk biaya pendidikan anak sedangkan sisanya yaitu 22 responden merasa belum cukup.

Dari jawaban responden untuk pernyataan ketujuhbelas didapat rata-rata jumlah skor sebesar 3,11 artinya jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju dan sebanyak 78 responden merasa puas dan bersyukur terhadap upah yang diterima dari perusahaan.

Pernyataan kedelapanbelas mengenai penilaian karyawan *otsourcing* terhadap kehalalan upah yang diterimanya. Dari jawaban responden didapat rata-rata jumlah skor sebesar 3,48 artinya jawaban dari responden mengarah

kepernyataan setuju dan keseluruhan responden yaitu yang berjumlah 85 merasa upah yang diterima merupakan rezeki yang halal.

Dari jawaban responden untuk pernyataan kesembilanbelas didapat rata-rata jumlah skor sebesar 2,98 artinya jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju walaupun tidak sedikit responden yang menjawab tidak setuju. Sebanyak 65 responden yang menjawab setuju bahwa dari upah yang diperoleh karyawan *outsourcing* bisa menabung untuk kehidupannya di masa mendatang sedangkan sisanya 20 responden mengaku belum bisa menabung.

Pernyataan kedua puluh mengenai pesangon bagi karyawan *outsourcing* yang telah habis masa kontrak. Dari jawaban responden didapat rata-rata jumlah skor sebesar 3,16 artinya jawaban dari responden mengarah kepernyataan setuju dan sebanyak 76 responden setuju bahwa perusahaan memberikan pesangon ketika masa kontrak telah berakhir.

4.4 Analisis Statistik

Analisis statistik adalah upaya pengolahan data menjadi suatu informasi, sehingga karakteristik data-data tersebut dapat dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang disampaikan dalam rumusan masalah. Dalam penelitian ini alat analisa yang digunakan adalah kuesioner yang disebarkan kepada responden yang merupakan sampel dari penelitian. Adapun analisis statistik yang dilakukan meliputi uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis. Lebih lanjut mengenai hasil dari analisis statistik tersebut akan dijelaskan pada setiap sub bab berikut.

4.4.1 Uji Instrumen Penelitian

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa alat analisa atau instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner. Sedangkan instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Pengujian validitas sangat diperlukan khususnya pada penelitian yang menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data. Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan oleh peneliti atau instrumen tersebut mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dengan menggunakan rumus teknik korelasi *product moment*, dengan taraf signifikansi sebesar 5%, maka hasil uji validitas terhadap instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10: Hasil Uji Validitas Item-Item

Variabel	Item	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Upah (X1)	X1.1	0,831	0,000	Valid
	X1.2	0,873	0,000	Valid
	X1.3	0,851	0,000	Valid
	X1.4	0,749	0,000	Valid
	X1.5	0,865	0,000	Valid
	X1.6	0,807	0,000	Valid
Jaminan Sosial (X2)	X2.1	0,707	0,000	Valid
	X2.2	0,679	0,000	Valid
	X2.3	0,653	0,000	Valid
	X2.4	0,753	0,000	Valid

Variabel	Item	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Kesejahteraan (Y)	X2.5	0,718	0,000	Valid
	X2.6	0,720	0,000	Valid
	X2.7	0,681	0,000	Valid
	X2.8	0,668	0,000	Valid
	Y1	0,743	0,000	Valid
	Y2	0,563	0,000	Valid
	Y3	0,629	0,000	Valid
	Y4	0,633	0,000	Valid
	Y5	0,446	0,000	Valid
	Y6	0,617	0,000	Valid
	Y7	0,729	0,000	Valid
	Y8	0,762	0,000	Valid
	Y9	0,646	0,000	Valid
	Y10	0,351	0,001	Valid
	Y11	0,434	0,000	Valid
	Y12	0,605	0,000	Valid
	Y13	0,512	0,000	Valid
	Y14	0,680	0,000	Valid
	Y15	0,550	0,000	Valid
	Y16	0,770	0,000	Valid
	Y17	0,642	0,000	Valid
	Y18	0,533	0,000	Valid
	Y19	0,656	0,000	Valid
	Y20	0,503	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Untuk dapat dikatakan valid, suatu item harus memenuhi nilai *correct item-total correlation* (r hitung) lebih besar dari r tabel. Nilai r tabel bisa didapatkan dari perhitungan derajat kebebasan yang diperoleh dari jumlah responden dikurangi 2 ($df=n-2$), dimana r tabel pada penelitian ini sebesar 0,2133 dengan taraf signifikansi 5%. Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa r hitung setiap item pertanyaan lebih besar dari r tabel dan nilai sig. r setiap item pertanyaan lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan pada kuesioner dengan tujuan untuk mengetahui apakah suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Dari pengujian reliabilitas akan menunjukkan sejauh mana pengukuran relatif sama atau stabil jika dilakukan pengukuran ulang dan uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten dari waktu ke waktu.

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai *Coefficient Cronbach Alpha* dimana semakin tinggi nilainya (mendekati 1), maka semakin tinggi keandalan suatu instrumen yang digunakan sebagai alat ukur. Adapun kriteria pengambilan keputusan apakah variabel tersebut sudah reliabel atau handal yaitu ketika nilai *Coefficient Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Berikut adalah hasil uji reliabilitas terhadap variabel yang digunakan pada penelitian ini yang ditunjukkan pada tabel 4.11:

Tabel 4.11: Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Upah (X1)	0,909	Reliabel
Jaminan Sosial (X2)	0,846	Reliabel
Kesejahteraan (Y)	0,901	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji realibilitas yang disajikan pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa keseluruhan item yang digunakan sebagai alat ukur variabel upah (X1), jaminan sosial (X2) dan kesejahteraan (Y) sudah reliable. Hal ini dibuktikan dari nilai *cronbach's alpha* untuk semua variabel yang diuji lebih besar dari (>) 0,6.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar mendapatkan asumsi-asumsi yang tidak bias dan efisien maka dilakukan pengujian asumsi klasik diantaranya adalah uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Berikut hasil dari uji asumsi klasik yang telah dilakukan:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini untuk menganalisis residual terdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S).

Tabel 4.12: Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

		Standardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98802352
	Absolute	.083
Most Extreme Differences	Positive	.083
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.761
Asymp. Sig. (2-tailed)		.609

Sumber: data primer diolah, 2018

Pada tabel 4.12 menampilkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*, didapatkan nilai asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,609 lebih dari 0,10 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi linear yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau antar variabel bebas yang digunakan tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan menggunakan nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*), dimana variabel dikatakan tidak saling berkaitan ketika nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai $VIF < 10$. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13: Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Upah	0,684	1,462
Jaminan Sosial	0,684	1,462

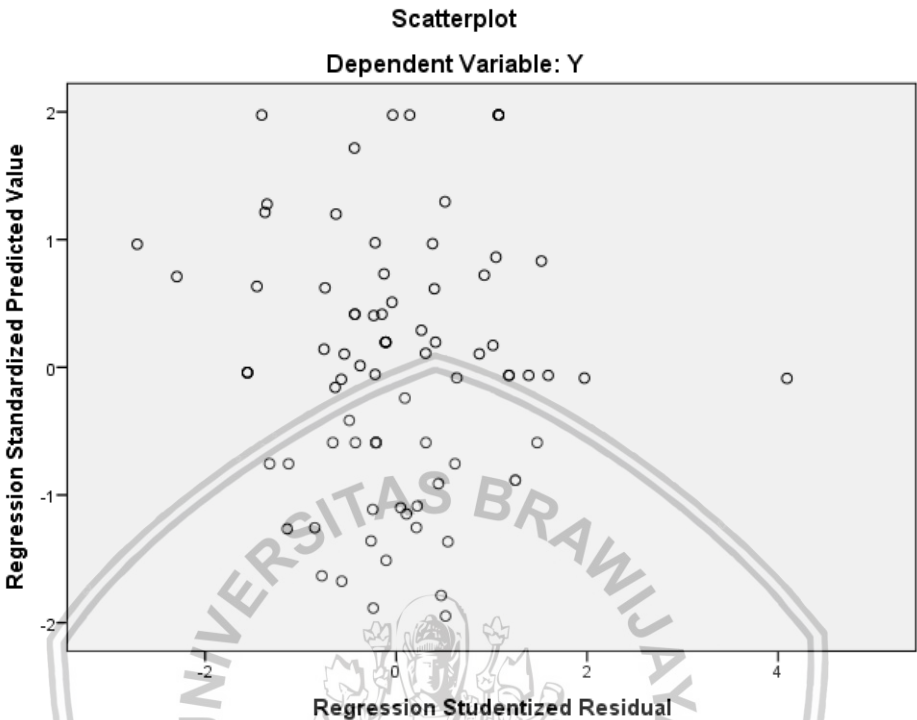
Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada hasil pengujian didapat nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel bebas sebesar $0,648 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,462 < 10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dalam sebuah model regresi perlu dilakukan deteksi apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain atau biasa disebut heteroskedastisitas. Sebuah model regresi bisa digunakan apabila memenuhi asumsi homoskedastik dimana variasi dari faktor pengganggu selalu sama pada data pengamatan yang satu ke data pengamatan yang lain. Hal ini dapat dilihat pada gambar 4.2.

Gambar 4.2: Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah, 2018.

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

4.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dalam penelitian ini

variabel dependen yang digunakan adalah kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* (Y), sedangkan upah (X1) dan jaminan sosial (X2) digunakan sebagai variabel independen. Hasil dari pengolahan data dengan bantuan SPSS didapat model regresi seperti pada tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14: **Rekapitulasi Hasil Regresi Linear Berganda**

Variabel		Beta (Standardized Coefficients)	t hitung	Sig.	Keterangan
Dependen	Kesejahteraan (Y)		3,790	0,000	
Independen	Upah (X1)	0,238	3,371	0,001	Signifikan
	Jaminan Sosial (X2)	0,693	9,826	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2018.

Berdasarkan pada tabel 4.14 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,238 X_1 + 0,290 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat dilakukan interpretasi sebagai berikut:

- Koefisien regresi $\beta_1 X_1 = 0,238$ merupakan slope atau arah variabel Upah (X1) yang mempengaruhi Kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* (Y). Nilai parameter atau koefisien regresi β_1 dengan tanda positif ini menunjukkan bahwa variabel upah dan kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* mempunyai sifat pengaruh yang searah. Artinya, peningkatan upah bagi tenaga kerja *outsourcing* di PT PJB UP Paiton Probolinggo akan mempengaruhi peningkatan kesejahteraan mereka pula, dengan asumsi variabel yang lain tetap atau *ceteris paribus*.
- Koefisien regresi $\beta_2 X_2 = 0,290$ merupakan slope atau arah variabel Jaminan Sosial (X2) yang mempengaruhi Kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* (Y).

Nilai parameter atau koefisien regresi β_2 dengan tanda positif ini menunjukkan bahwa variabel jaminan sosial dan kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* mempunyai sifat pengaruh yang searah. Artinya, penerapan jaminan sosial bagi tenaga kerja *outsourcing* di PT PJB UP Paiton Probolinggo akan mempengaruhi peningkatan kesejahteraan mereka pula, dengan asumsi variabel yang lain tetap atau *ceteris paribus*.

4.4.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam suatu penelitian yang dilakukan setelah data terkumpul dan diolah. Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk menjawab hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti.

1. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat derajat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 (5%) atau dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan begitupun sebaliknya. Hal ini juga dapat dikatakan sebagai berikut:

H_0 ditolak jika F hitung > F tabel atau sig < 0,05

H_0 diterima jika F hitung < F tabel atau sig > 0,05

Tabel 4.15: Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	16.570	2	8.285	106.159	.000 ^b
Residual	6.400	82	0.078		
Total	22.970	84			

Sumber: Data Primer Diolah, 2018.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 106,159 dan dengan derajat bebas regresi = 3 dan residual = 82 maka didapatkan nilai F tabel sebesar 3,11. Artinya nilai F hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai F tabel. Selain itu, nilai probabilitas data atau sig.F adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel upah dan jaminan sosial secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* PT PJB UP Paiton Probolinggo.

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian melalui uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , dengan derajat signifikan 5%. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau kesalahan <5% maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan anatara variabel yang diuji. Hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel 4.16.

Tabel 4.16: Hasil Uji t

Variabel		t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Dependen	Kesejahteraan (Y)	3,790	-	0,000	-
Independen	Upah (X1)	3,371	1,98932	0,001	Signifikan
	Jaminan Sosial (X2)	9,826	1,98932	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan yang ditunjukkan pada tabel 4.16 diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Upah (X1) dan Kesejahteraan Tenaga Kerja *Outsourcing* (Y)

Uji t antara upah dengan kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* menunjukkan t hitung = 3,371. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0,05$; db residual = 82) adalah sebesar 1,98932. Karena t hitung > t tabel yaitu 3,371 > 1,98932 atau nilai sig t 0,001 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* dipengaruhi secara signifikan oleh upah atau dengan meningkatkan upah maka kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* akan mengalami peningkatan secara nyata.

b. Jaminan Sosial (X2) dan Kesejahteraan Tenaga Kerja *Outsourcing* (Y)

Uji t antara jaminan sosial dengan kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* menunjukkan t hitung = 9,826. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0,05$; db residual = 82) adalah sebesar 1,98932. Karena t hitung > t tabel yaitu 9,826 > 1,98932 atau nilai sig t 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* dipengaruhi secara signifikan oleh jaminan sosial atau dengan meningkatkan jaminan sosial maka kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* di PT PJB UP Paiton Probolinggo baik secara simultan maupun parsial. Dari kedua variabel bebas yang telah diuji menunjukkan bahwa variabel jaminan sosial paling dominan pengaruhnya terhadap kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya. Pada regresi, besarnya koefisien determinasi ditunjukkan oleh R square, dimana besaran koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Semakin mendekati 1 artinya semakin besar variabel independen dapat menjelaskan secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil uji determinasi disajikan pada tabel 4.17 berikut ini:

Tabel 4.17: **Koefisien Korelasi dan Determinasi**

R	R Square	Adjusted R Square
.849 ^a	.721	.715

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel 4.17 diketahui hasil R square (koefisien determinasi) sebesar 0,721. Artinya bahwa 72,1% variabel Kesejahteraan Tenaga Kerja *Outsourcing* (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya, yaitu Upah (X_1) dan Jaminan Sosial (X_2), sedangkan sisanya sebesar 27,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi dari uji tersebut, dimana koefisien korelasi ini menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Upah (X_1) dan Jaminan Sosial (X_2) dengan variabel Kesejahteraan Tenaga Kerja *Outsourcing* (Y). nilai koefisien korelasi yang didapat yaitu sebesar 0,849, artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat termasuk dalam kategori yang sangat kuat karena memiliki nilai lebih dari 0,8.

4.5 Pembahasan

Pembahasan pada penelitian ini akan mencoba menjawab rumusan masalah yang telah ditentukan sebelumnya. Peneliti akan merepresentasikan hasil diskripsi

jawaban responden untuk mengetahui tingkat kesejahteraan karyawan *outsourcing* di PT PJB UP Paiton dalam perspektif ekonomi Islam dan menjawab hipotesis yang telah diajukan dengan melakukan uji regresi linear berganda, uji F, serta uji t menggunakan bantuan program SPSS 21. Hasil pengujian pengaruh upah dan jaminan sosial terhadap kesejahteraan karyawan *outsourcing* di PT PJB UP Paiton akan dibahas secara empiris dan teoritis serta dibandingkan dengan temuan dari penelitian sebelumnya.

4.5.1 Tingkat Kesejahteraan Karyawan *Outsourcing* di PT PJB UP Paiton

Tujuan pertama dari penelitian ini yaitu ingin mengetahui bagaimana kesejahteraan karyawan *outsourcing* di PT PJB UP Paiton apabila ditinjau dari sudut pandang ekonomi Islam. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini dengan menyebar kuesioner ke 85 responden yang merupakan karyawan *outsourcing* di PT PJB UP Paiton pada tahun 2018. Pengukuran pada kuesioner menggunakan skala likert bernilai 1 sampai 4, dimana variabel kesejahteraan memiliki 5 indikator yang terdiri dari 20 item pernyataan. Sehingga nilai minimal dari seorang responden adalah 20 ($20 \times 1 = 20$) dan maksimal 80 ($20 \times 4 = 80$). Nilai rata-rata dari variabel kesejahteraan karyawan *outsourcing* adalah 50 ($(20+80):2$) sehingga dapat dikategorikan jika jumlah skor jawaban setiap responden kurang atau sama dengan 50 maka karyawan *outsourcing* belum sejahtera, sebaliknya jika jumlah skor jawaban setiap responden lebih dari 50 maka karyawan *outsourcing* dinyatakan telah mencapai kesejahteraan. Berdasarkan perhitungan manual diperoleh hasil jumlah skor jawaban untuk variabel kesejahteraan setiap responden, 85 (100%) responden memiliki jumlah skor jawaban diatas 50 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan *outsourcing* di PT PJB UP Paiton telah mencapai kesejahteraan.

Pada dasarnya kesejahteraan dapat didefinisikan dengan banyak pengertian dan sifatnya relatif bagi masing-masing orang. Konsep kesejahteraan dalam ekonomi konvensional dipahami dalam bingkai materialisme dan hedonisme murni. Kesejahteraan bagi yang menganut ideologi liberal mengacu pada materi, artinya seseorang dikatakan sejahtera apabila memiliki tambahan pendapatan dan kekayaan. Sedangkan bagi yang menganut ideologi sosialis melihat kesejahteraan dari segi sosial, dimana seseorang dikatakan sejahtera apabila memiliki eksistensi di dalam masyarakat. Berbeda dengan seorang muslim, mereka memandang kesejahteraan melalui kacamata spiritual, kesejahteraan tidak semata-mata terkait pada keberlimpahan kekayaan material atau ketinggian status sosial, tetapi lebih kepada pemaknaan batiniah atas kekayaan. Dari sini dapat kita simpulkan bahwa kesejahteraan merupakan sesuatu yang abstrak, namun sebenarnya kesejahteraan ini dapat diukur dengan menentukan ukuran yang diwakilkan dengan berbagai indikator.

Konsep kesejahteraan dalam penelitian ini dilihat dari sejauhmana karyawan *outsourcing* mampu memelihara tujuan-tujuan syara' atau yang dikenal dengan istilah *Maqashid Syariah*. Menurut Imam Al-Ghazali (dalam Karim, 2014), kesejahteraan (*maslahah*) dari suatu masyarakat tergantung kepada pencarian dan pemeliharaan lima tujuan dasar, yaitu: (1) menjaga agama (*al-dien*), (2) menjaga hidup atau jiwa (*nafs*), (3) menjaga keluarga atau keturunan (*nasl*), (4) menjaga harta atau kekayaan (*maal*), dan (5) menjaga intelek atau akal (*aql*). Hal ini juga diungkapkan oleh al-Syatibi (dalam Bakri, 1996), bahwa kemaslahatan dapat diwujudkan apabila lima unsur pokok dapat diwujudkan dan dipelihara. Sehingga dalam penelitian ini, indikator yang digunakan sebagai pengukur kesejahteraan karyawan *outsourcing* di PT PJB UP Paiton adalah 5 unsur *Maqashid Syariah*.

Melalui kelima unsur *maqashid syariah*, dari hasil jawaban kuesioner yang disebarkan kepada 85 responden dapat dikatakan karyawan *outsourcing* di PT PJB UP Paiton telah mampu memelihara 5 tujuan syara', yang artinya mereka telah memenuhi ukuran kemaslahatan menurut *maqashid syariah*. Hasil temuan ini berbeda dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khairani (2015) tentang eksistensi prinsip *maqashid syariah* pada tenaga kerja *outsourcing cleaning service* di FEB UB, dimana tidak semua aspek ukuran kemaslahatan menurut *maqashid syariah* terpenuhi. Jika ditinjau dari indikator pemeliharaan agama karyawan *outsourcing* di PT PJB UP Paiton dapat dikatakan terpenuhi. Dari hasil jawaban kuesioner, mayoritas responden mengaku bahwa perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menunaikan ibadah, senantiasa mendengar adzan, tempat ibadah dalam kondisi baik, seluruh karyawan saling menghormati atas kehidupan beragama, dan mereka mampu menyisihkan sebagian rezekinya untuk orang lain yang membutuhkan.

Kemudian untuk indikator kesejahteraan yang kedua yaitu memelihara jiwa juga dapat dikatakan sudah terpenuhi. Karyawan *outsourcing* mengaku telah menerima jaminan sosial yang baik, dimana perusahaan menangani kesehatan dan kecelakaan kerja karyawan dengan baik, serta mereka merasa aman selama bekerja di PT PJB UP Paiton. Sebaliknya, hasil penelitian Khairani (2015), mengungkapkan bahwa pemeliharaan jiwa bagi karyawan *outsourcing cleaning service* di FEB kurang optimal, karena jaminan sosial dan kesehatan tidak diperoleh mereka sebagaimana mestinya. Selanjutnya indikator ketiga yaitu memelihara akal dan dari hasil jawaban kuesioner, mayoritas responden mengaku bahwa terdapat larangan bagi karyawan mengkonsumsi obat-obatan terlarang, diadakan rekreasi bagi karyawan pada suatu waktu, dan perusahaan memberikan kesempatan karyawan mengembangkan karir dan memperoleh pendidikan.

Pengukuran variabel kesejahteraan yang keempat berkaitan dengan pemeliharaan keturunan yang juga terpenuhi. Mayoritas responden mengaku bahwa perusahaan tidak membatasi usia menikah, upah yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan pendidikan anak, serta perusahaan memberikan bantuan biaya persalinan. Sedangkan pada penelitian Khairani, karyawan *outsourcing cleaning service* di FEB UB tidak memperoleh jaminan pendidikan anak dan bantuan biaya persalinan. Selanjutnya Indikator yang terakhir yaitu memelihara harta yang mana dari hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan *outsourcing* di PT PJB UP Paiton merasa upah yang diterima adalah rezeki yang halal dan mereka merasa bersyukur, mereka mengaku bisa menabung untuk kehidupan di masa mendatang, serta merasa tenang karena perusahaan memberikan pesangon ketika masa kontrak telah berakhir. Hasil ini berbeda dengan penelitian Khairani yang menyatakan bahwa aspek pemeliharaan harta kurang maksimal karena karyawan memperoleh upah jauh di bawah UMR dan tidak adanya jaminan pesangon jika kontrak telah berakhir.

Terdapat perbedaan pemenuhan hak-hak karyawan *outsourcing* pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya disebabkan oleh tingkat kepatuhan perusahaan penyedia jasa *outsourcing* terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan kemudian berdampak pada pemeliharaan lima tujuan syara' dalam konsep *maqashid syariah*. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 pasal 28 yang berisi "Setiap perjanjian kerja penyediaan jasa pekerja/buruh wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan", menunjukkan bahwa hak dari karyawan *outsourcing* adalah sama dengan pekerja pada umumnya. Hak yang dimaksud disini diantaranya adalah hak jaminan sosial, hak tunjangan hari

raya, hak memperoleh pesangon ketika masa kerja berakhir, hak menunaikan ibadah, hak memperoleh upah yang layak serta hak-hak pekerja/buruh lainnya yang telah diatur di dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Selama perusahaan penyedia jasa *outsourcing* melaksanakan perjanjian kerja yang sesuai dengan peraturan yang berlaku maka kesejahteraan karyawan *outsourcing* bisa tercapai.

4.5.2 Pengaruh Upah (X_1) Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja *Outsourcing* (Y)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, upah yang didapat karyawan *outsourcing* di PT PJB UP Paiton dinyatakan sangat baik dan memiliki hubungan yang kuat terhadap kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing*. Hal ini dibuktikan dari hasil rata-rata jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan yaitu mengarah kepernyataan setuju untuk setiap item pada variabel Upah (X_1). Dari hasil kuesioner tentang upah yang didapatkan, item yang memiliki nilai rata-rata terkecil adalah item kedua yaitu upah yang diterima karyawan *outsourcing* sudah sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada karyawan tersebut. Sehingga dapat dinyatakan bahwa beberapa karyawan *outsourcing* mengharapkan adanya pemberian upah yang lebih tinggi dari upah sebelumnya karena mereka merasa upah yang diterima saat ini belum sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan perusahaan kepada mereka.

Hasil estimasi regresi pada penelitian ini, menunjukkan bahwa secara individual variabel upah (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* (Y) di PT PJB UP Paiton secara signifikan. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi upah yang diberikan perusahaan maka semakin meningkat pula kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing*, begitu sebaliknya. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Batara (2017) tentang

pengaruh upah dan jaminan sosial terhadap kesejahteraan pekerja di PG Kebon Agung Malang, bahwa variabel upah berpengaruh positif terhadap kesejahteraan pekerja secara signifikan.

Di Indonesia pengupahan didasarkan pada tiga fungsi upah, yaitu: (a) menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, (b) mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, (c) menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja. Dua dari ketiga fungsi tersebut telah terpenuhi, dilihat dari jawaban responden mengenai kecukupan upah untuk kehidupan sehari-hari dan pemberian intensif bagi karyawan *outsourcing* yang diwakilkan oleh pernyataan pada variabel upah item pertama dan keenam. Jawaban sebagian besar responden mengarah kepernyataan setuju. Sedangkan fungsi upah yang kedua yaitu upah sebagai imbalan atas hasil kerja seseorang agaknya masih belum terpenuhi menurut sebagian karyawan *outsourcing* PT PJB UP Paiton. Keinginan perusahaan untuk mencapai efisiensi mendorong perusahaan menggunakan tenaga kerja yang lebih murah dan memiliki produktivitas yang tinggi dengan melakukan kerja sama dengan perusahaan *outsourcing* untuk menyediakan tenaga kerja tersebut. Sehingga terdapat beberapa karyawan yang merasa pekerjaan yang dibebankan kepadanya belum dibayar dengan upah yang sepadan, walaupun pernyataan mengenai kesesuaian upah dengan kewajiban yang dibebankan kepada karyawan *outsourcing* oleh sebagian besar responden dijawab setuju.

Dalam pandangan Islam penentuan upah selain memperhatikan faktor obyektifitas atau pertimbangan tingkat upah di pasar tenaga kerja, juga harus memperhatikan faktor subyektif atau aspek kemanusiaan. Sadeq (1992) menyampaikan ketentuan perlakuan terhadap tenaga kerja yang manusiawi salah satunya dengan memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan dan

kapabilitas tenaga kerja tersebut. Mengingat tenaga kerja adalah manusia biasa yang memiliki keterbatasan tenaga dan pikiran dalam menjalankan aktifitas. Ditambah lagi tenaga kerja tidak bisa disamakan dengan faktor produksi lainnya, walaupun sama-sama memberikan kontribusi dalam kegiatan produksi. Tenaga kerja harus diperlakukan sebagai manusia secara utuh, dimana dalam penentuan upah sudah semestinya melihat nilai kontribusi yang diberikan oleh tenaga kerja tersebut terhadap produktivitas perusahaan.

Meskipun demikian apabila ditinjau secara keseluruhan, penentuan upah bagi karyawan *outsourcing* di PT PJB UP Paiton telah memenuhi indikator pengukuran variabel upah dalam penelitian ini. Upah yang diberikan kepada karyawan *outsourcing* cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan, sesuai dengan perjanjian kerja dan upah minimum yang berlaku, dibayarkan tepat waktu, serta karyawan *outsourcing* menerima upah insentif atas lembur dan kinerja baik yang telah dilakukan. Penentuan indikator beserta item-item tersebut telah disesuaikan dengan teori dan aturan di dalam Islam mengenai upah tenaga kerja.

Disampaikan oleh Sayyid Qutb bahwa penghormatan Islam terhadap tenaga kerja tertuang dalam aturannya, yaitu yang pertama Islam menyerukan kepada para majikan untuk membayar upah yang sifatnya materi mestilah memenuhi penghidupan yang layak, berdasarkan sabda Rasulullah yang diriwayatkan oleh Al-Bukhari yang artinya: "Barangsiapa yang menjadikan saudaranya (sesama muslim) berada di bawah kendalinya maka hendaklah memberinya makan sebagaimana dia makan dan memberinya pakaian sebagaimana pakaiannya". Kedua, seruan kepada majikan untuk membayarkan upah pekerja sesegera mungkin. Dalam hal ini, bukan hanya pembayaran upah yang tepat waktu melainkan Islam juga mempertimbangkan kebutuhan psikologis dari pekerja.

Kebutuhan psikologisnya adalah kebutuhan untuk diperhatikan, dihargai, serta dianggap penting. Dengan terpenuhinya keseluruhan indikator tersebut, artinya penetapan upah karyawan *outsourcing* di PT PJB UP Paiton telah sesuai dengan ajaran Islam serta keputusan perusahaan mengenai upah mampu mendorong karyawan *outsourcing* untuk mencapai kesejahteraan dalam kelangsungan hidup.

4.5.3 Pengaruh Jaminan Sosial (X_2) Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja *Outsourcing* (Y)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, jaminan sosial yang diberikan kepada karyawan *outsourcing* di PT PJB UP Paiton dinyatakan sangat baik dan memiliki hubungan yang kuat terhadap kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing*. Hal ini dibuktikan dari hasil rata-rata jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan yaitu mengarah kepernyataan setuju untuk setiap item pada variabel jaminan sosial (X_2). Dari hasil kuesioner tentang jaminan sosial yang diberikan, item yang memiliki nilai rata-rata terkecil adalah item ketujuh yaitu pemberian uang pesangon saat karyawan sudah tidak produktif atau habis masa kontrak yang dibayarkan sekaligus atau berkala. Sehingga dapat dinyatakan bahwa karyawan *outsourcing* mengharapkan adanya kepastian atau keterjaminan atas pesangon yang diberikan perusahaan nantinya ketika karyawan *outsourcing* telah habis masa kontrak.

Hasil estimasi regresi pada penelitian ini, menunjukkan bahwa secara individual variabel jaminan sosial (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* (Y) di PT PJB UP Paiton secara signifikan. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik jaminan sosial yang diberikan perusahaan maka semakin meningkat pula kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing*, begitu sebaliknya. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Batara (2017) tentang pengaruh upah dan jaminan sosial terhadap kesejahteraan pekerja

di PG Kebon Agung Malang, bahwa variabel jaminan sosial berpengaruh positif terhadap kesejahteraan pekerja secara signifikan.

Disampaikan oleh Sulastomo (2008), bahwa jaminan sosial merupakan upaya mewujudkan kesejahteraan, memberikan rasa aman sepanjang hidup manusia, melalui pendekatan sistem. Melalui program jaminan sosial ini berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian sosial ekonomi dapat ditanggulangi dan diantisipasi sejak awal, sehingga pekerja merasa aman dan nyaman dalam menjalankan tugasnya yang nantinya juga akan berdampak pada peningkatan kinerja pekerja itu sendiri.

Menurut Moenir (dalam Malinasari, 2013), karyawan yang dalam bekerja berhubungan dengan alat-alat yang beresiko menyebabkan kecelakaan harus diberikan perlindungan dengan memberikan alat pelindung yang sesuai dan baik, hal ini berkaitan dengan program jaminan kecelakaan kerja. Jumlah peralatan pelindung di PT PJB UP Paiton masih memenuhi untuk semua karyawan yang ada di setiap bagian, termasuk juga untuk karyawan *outsourcing*. Hal ini dapat diketahui melalui hasil jawaban responden yang menunjukkan bahwa PT PJB UP Paiton sudah memberikan penanggulangan yang cepat saat terjadi kecelakaan, perusahaan selalu melakukan usaha peningkatan keselamatan kerja secara berkelanjutan, perusahaan telah menyediakan pakaian kerja sesuai dengan jenis pekerjaan karyawan dan menyediakan alat pelindung diri yang lengkap serta dalam kondisi baik.

Ruang lingkup jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam UU RI No.24 Tahun 2011, tidak hanya program jaminan kecelakaan kerja sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, melainkan terdapat beberapa program lainnya yaitu program jaminan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan

kematian. Keseluruhan program jaminan sosial telah diselenggarakan dengan baik oleh PT PJB UP Paiton. Dibuktikan dari jawaban responden yang setuju terhadap pernyataan bahwa perusahaan selalu memberikan pemeriksaan kesehatan secara berkala dan kualitasnya tergolong baik, perusahaan memberikan uang pesangon saat karyawan sudah tidak produktif atau habis masa kontrak yang dibayarkan sekaligus atau berkala, dan perusahaan juga memberikan jaminan asuransi/santunan kepada keluarga bila karyawan meninggal dunia karena kecelakaan kerja. Penyelenggaraan jaminan sosial merupakan bentuk jaminan perlindungan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya guna mendapat penghidupan yang layak dan mampu mencapai kesejahteraan. Kesejahteraan dalam hal ini adalah terpeliharanya tujuan-tujuan syara', khususnya terpeliharanya jiwa.

4.5.4 Kepastian Keberlanjutan Kerja Tenaga Kerja *Outsourcing* dalam Pandangan Islam

Konteks pemahaman *outsourcing* dalam UU No.13 Tahun 2003 adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan lain sebagai penerima pekerjaan melalui perjanjian tertulis tentang pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja. Hubungan kerja dalam *outsourcing* antara perusahaan penerima kerja dan pekerja harus dibuat dengan perjanjian kerja secara tertulis dapat berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pengertian perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu pengaturannya dijumpai pada Kep.Menakertrans No.Kep.100/MEN/VI/2004 yaitu:

“Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan

tertentu. Sedangkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap”.

Perjanjian kerja waktu tertentu inilah yang biasa digunakan di dalam perjanjian kerja *outsourcing*, dimana jangka waktu kerja berlangsung paling lama 3 tahun. Setelah berlalu 3 tahun, perjanjian kerja waktu tertentu bisa diperbaharui atau dilakukan pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja yang baru. Disini ditegaskan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja yang baru bersedia menerima pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja. Hal ini juga yang diterapkan pada tenaga kerja *outsourcing* di PT PJB UP Paiton Probolinggo, dimana perjanjian kerja berlangsung selama 2 tahun kemudian setelah berlalu 2 tahun akan dilakukan pembaharuan perjanjian kerja dengan memberikan evaluasi kinerja terhadap tenaga kerja *outsourcing*. PT PJB UP Paiton selaku perusahaan pemberi kerja atau *user* berhak memberikan penilaian atas kinerja yang diberikan oleh karyawan *outsourcing* guna dijadikan sebagai pertimbangan untuk memutuskan melanjutkan atau mengakhiri perjanjian kerja.

PT PJB UP Paiton tentunya dalam menjalankan kegiatan usaha yaitu di bidang ketenagalistrikan juga berupaya untuk meminimalisir risiko usaha, sebagaimana seorang pengusaha pada umumnya yang dalam menjalankan usaha senantiasa mengharapkan keuntungan besar dengan meminimalisir risiko yang mungkin terjadi. Tujuan setiap perusahaan yaitu ingin mencapai efisiensi dengan menggunakan tenaga kerja yang memiliki kinerja baik dan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan. Jadi bukan suatu penyimpangan apabila PT PJB UP Paiton melakukan evaluasi kinerja karyawan *outsourcing* dan memutuskan perjanjian kerja terhadap karyawan yang memiliki kinerja buruk serta

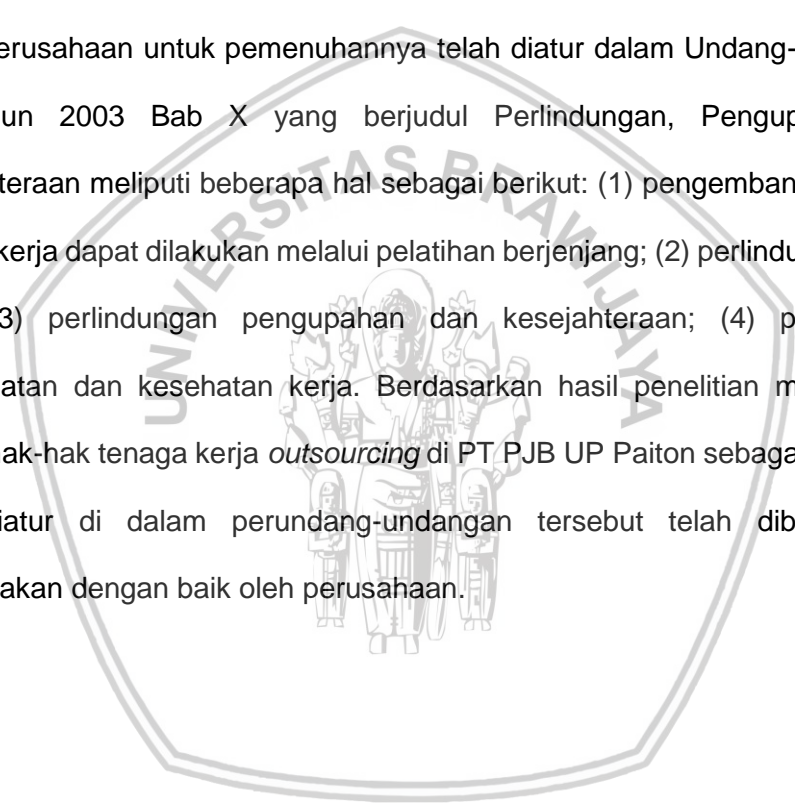
mempertahankan karyawan yang mampu memberikan kontribusi optimal dalam produktivitas perusahaan melalui kinerjanya yang baik.

Islam telah menaruh perhatian yang sangat besar terhadap tenaga kerja, sebagaimana yang termaktub di dalam Al-Qur'an kitab suci umat Islam yang berbunyi: "*Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakan.*" (QS. An-Najm [53]: 39). Menurut ayat ini, jalan menuju kemajuan dan kesuksesan di dunia ini adalah melalui perjuangan dan usaha. Semakin keras orang bekerja, semakin tinggi pula imbalan yang akan mereka terima (Chaudhry, 2012). Begitupun dalam sistem *outsourcing*, tenaga kerja *outsourcing* akan memperoleh imbal jasa berupa upah maupun imbalan dalam bentuk lain sesuai dengan kontribusinya terhadap kegiatan produksi perusahaan, serta tidak ada alasan bagi perusahaan untuk memutuskan hubungan kerja dengan pekerja selama ia memiliki kinerja baik yang mampu meningkatkan produktivitas perusahaan. Model seperti ini justru akan mendongkrak semangat tenaga kerja *outsourcing* dalam melaksanakan pekerjaannya dan bersungguh-sungguh mengerahkan kemampuannya sesuai dengan syarat-syarat kerja secara efisien dan jujur. Karena di setiap akhir periode dilakukan evaluasi kerja bagi tenaga kerja *outsourcing*, dimana evaluasi tersebut akan menentukan apakah ia layak untuk dipertahankan oleh perusahaan.

Selanjutnya, terkait hubungan kerja antara tenaga kerja *outsourcing* dengan perusahaan penerima kerja yang harus dibuat dalam perjanjian kerja secara tertulis juga dianjurkan dalam Islam, bahwa segala bentuk perjanjian haruslah dinyatakan secara hitam di atas putih. Penekanan pentingnya menulis perjanjian telah dijelaskan di dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 282 yang artinya: "...*dan janganlah kamu jemu menulis utang itu, baik kecil maupun besar sampai batas waktu membayarnya. Yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih*

menguatkan persaksian dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu...” Sekalipun perintah Allah di dalam ayat ini berhubungan dengan transaksi bisnis dan perjanjian utang, sebenarnya ia berlaku untuk segala jenis perjanjian. Jadi yang paling baik adalah menuliskan perjanjian antara majikan dan pekerjanya dengan menuangkan segala sesuatu yang berhubungan dengan hak dan kewajiban masing-masing di dalam perjanjian tersebut.

Hak-hak pekerja termasuk pekerja *outsourcing* yang merupakan tanggung jawab perusahaan untuk pemenuhannya telah diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Bab X yang berjudul Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan meliputi beberapa hal sebagai berikut: (1) pengembangan potensi kerja pekerja dapat dilakukan melalui pelatihan berjenjang; (2) perlindungan waktu kerja; (3) perlindungan pengupahan dan kesejahteraan; (4) perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hak-hak tenaga kerja *outsourcing* di PT PJB UP Paiton sebagaimana yang telah diatur di dalam perundang-undangan tersebut telah diberikan dan dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini yang pertama untuk mengetahui tingkat kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* di PT PJB UP Piton dalam prespektif ekonomi Islam, kemudian yang kedua untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu upah dan jaminan sosial terhadap variabel terikat yaitu kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing*. Berdasarkan hasil penelitian, analisis data serta pembahasan yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan *outsourcing* di PT PJB UP Paiton telah mencapai kesejahteraan yang ditinjau dari prespektif ekonomi Islam. Berdasarkan analisis data jawaban responden, secara keseluruhan yaitu 85 (100%) responden memiliki nilai di atas rata-rata, artinya mereka telah memenuhi ukuran kemaslahatan menurut *maqashid syariah*.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah berpengaruh signifikan dan positif terhadap kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* di PT PJB UP Paiton. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatkan upah akan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing*.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jaminan sosial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* di PT PJB UP Paiton. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan memberikan jaminan sosial yang lebih baik mampu meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing*.

4. Bentuk perjanjian kerja tenaga kerja *outsourcing* di PT PJB UP Paiton adalah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dengan masa kerja selama 2 tahun kemudian dilakukan evaluasi kinerja sebagai pertimbangan dalam memutuskan melanjutkan atau mengakhiri perjanjian kerja. Hal ini tidak menyalahi ajaran Islam selama perusahaan tetap memenuhi hak-hak pekerja, justru berdampak baik terhadap kesungguhan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan penyedia dan pengguna tenaga kerja *outsourcing* serta pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan antara lain:

1. Diharapkan PT PJB UP Paiton selaku perusahaan pengguna jasa *outsourcing* selektif dalam memilih perusahaan mitra penyedia jasa *outsourcing*. Selain mempertimbangkan efisiensi biaya dalam pengadaan tenaga kerja, sebaiknya PT PJB UP Paiton juga harus memperhatikan sistem kerja dan penggajian yang diterapkan oleh perusahaan tersebut serta meninjau kembali perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan penyedia jasa *outsourcing* dengan pekerjanya karena hal ini berkaitan dengan kewajiban dan hak-hak pekerja yang nantinya berdampak pada kesejahteraan pekerja.
2. Diharapkan perusahaan penyedia jasa *outsourcing* senantiasa memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* dengan mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh pemerintah tanpa mengurangi hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja. Hak-hak pekerja berupa upah dan jaminan sosial harus dipertahankan serta ditingkatkan, mengingat kedua variabel ini berpengaruh terhadap peningkatan kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing*.

3. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menjadikan penelitian ini sebagai acuan karena variabel bebas dalam penelitian ini memberikan pengaruh cukup besar bagi kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing*. Sedangkan model persamaan regresi yang digunakan hanya mampu menjelaskan 72,1% saja, oleh karena itu hendaknya dalam penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel bebas lainnya untuk menjelaskan 27,9% sisanya. Selain itu, diharapkan peneliti selanjutnya mampu menganalisis secara mendalam mengenai kesesuaian hak dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan penyedia *outsourcing* kepada tenaga kerja *outsourcing* sebagaimana yang telah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia



DAFTAR PUSTAKA

- Anto, Hendrie. 2003. *Pengantar Ekonomika Mikro Islam*. Yogyakarta: Ekonisa.
- Badan Pusat Statistik. 2017. *Tingkat Pengangguran Terbuka*. (online). <https://www.bps.go.id/statictable/2014/09/15/981/tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-menurut-provinsi-1986---2017.html>. diakses pada tanggal 30 Oktober 2017.
- Badan Pusat Statistik. 2017. *Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan*. (online). <https://www.bps.go.id/statictable/2009/04/16/972/pengangguran-terbuka-menurut-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan-1986---2017.html>. diakses pada tanggal 30 Oktober 2017.
- Badan Pusat Statistik. 2017. *Jumlah Tenaga Kerja Industri Besar dan Sedang Menurut Sub Sektor*. (online). <https://www.bps.go.id/statictable/2011/02/14/1063/jumlah-tenaga-kerja-industri-besar-dan-sedang-menurut-subsektor-2000-2015.html>. diakses pada tanggal 30 Oktober 2017.
- Bakri, Asafri Jaya. 1996. *Konsep Maqashid Syari'ah Menurut Al-Syatibi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Batara, Surya Agung. 2017. *Analisis Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja*. Skripsi tidak diterbitkan. Malang: Program sarjana Ekonomi FEB UB Malang.
- Budiarta, I Nyoman Putu. 2016. *Hukum Outsourcing*. Malang: Setara Press.
- Budiman, Ikhsan. 2011. *Analisis Kesejahteraan Petani Padi*. Skripsi tidak diterbitkan. Malang: Program Sarjana Ekonomi FEB UB Malang.
- Chaudhry, Muhammad Sharif. 2012. *Prinsip Dasar Sistem Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chapra, Umer. 2001. *The Future of Economics: An Islamic Perspective* (terjemahan). Jakarta: SEBI.
- Firdaus, Muhammad. 2011. *Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi ke 5. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Indrajit, Richardus Eko dan Richardus Djokopranoto. 2003. *Proses Bisnis Outsourcing*. Jakarta: Grasindo.
- Ismail, Munawar, Dwi Budi Santoso dan Ahmad Erani Yustika. 2014. *Sistem Ekonomi Indonesia: Tafsiran Pancasila dan UUD 1945*. Jakarta: Erlangga.
- Ismail, Nurizal. 2014. *Maqashid Syariah dalam Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Smart WR.
- Karim, Adiwarmarman A. 2014. *Ekonomi Mikro Islami (Edisi Kelima)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kementrian Perencanaan Pembangunan Nasional. 2014. *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional tahun 2015-2019*. (online) <http://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF>. diakses pada tanggal 30 Oktober 2017.
- Khairani, Devy. 2015. *Eksistensi Prinsip Maqashid Syariah pada Kontrak Kerja Alih Daya Tenaga Kerja Cleaning Service*. Malang: Program Sarjana Ekonomi FEB UB Malang.
- Kusumosuwindho, S. 1981. "Angkatan Kerja", dalam *Dasar-dasar Demografi*. Jakarta: LD FE-UI.
- Madura, Jeff. 2001. *Pengantar Bisnis*, Buku 2. (terjan Saroyini W.R. Salib.), Jakarta: Salemba Empat.
- Malinasari, Nia. 2013. *Pengaruh Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3), dan Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Skripsi tidak diterbitkan. Malang: Program sarjana Ekonomi FEB UB Malang.
- Mankiw, N. Gregory dan Euston Quah Peter Wilson. 2012. *Pengantar Ekonomi Mikro, Principle Of Economics An Asian Edition-Volume 1*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Muhammad, 2004. *Ekonomi Mikro dalam Perspektif Islam*, Jogjakarta: BPFE.
- Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Putri, Handyta N. 2011. *Analisa Efektivitas Pelayanan Outsourcing Customer Service Representative (CSR) Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Blimbing Kota Malang*. Malang: Program Sarjana Ekonomi FEB UB Malang.
- Qardhawi, Yusuf. 2001. *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*. Jakarta: Robbani Press.
- Sadono, Sukirno. 1985. *Ekonomi Pembangunan: Proses, Masalah dan Kebijaksanaan*. Jakarta. LPFE-UI.
- Simanjuntak, Payaman J. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Suharto, Edi. 2006. *Negara Kesejahteraan dan Reinventing Despos, Draft*. <http://www.policy.hu/suharto/naskah.pdf/reinventingdespos.pdf>. diakses tanggal 13 November 2017
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Syakur, Ahmad. 2015. *Standard Pengupahan dalam Ekonomi Islam (Studi Kritis atas Pemikiran Hizbut Tahrir)*. Jurnal Universum Volume 9 Nomor 1.
- Tarmizi, Nurlina. 2012. *Ekonomi Ketenagakerjaan*. Palembang: Universitas Sriwijaya.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 3 tahun 1992 *tentang perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang*, (online) <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/cl3545/perlakuan-yangburuk-di-tempat-kerja>, Diakses pada tanggal 7 Desember 2017.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 40 Tahun 2004 pasal 18-46 *tentang bentuk jaminan sosial yang wajib diberikan kepada tenaga kerja*, (online) <http://peraturan.go.id/uu/nomor-40-tahun-2004.html>. Diakses pada tanggal 7 Desember 2017.
- Wijaya, Tony. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Zulganef. 2013. *Metode Penelitian Sosial & Bisnis*. Yogyakarta : Graha Ilmu.